

**MOTIVASI KERJA ISLAM
GURU TIDAK TETAP
SEBAGAI PAHLAWAN TANPA TANDA JASA
(Fenomenologi pada SMP Swasta Islam
di Kota Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

NADIA NUUR ANISA

NIM. 12010111130113

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nadia Nuur Anisa

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130113

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **MOTIVASI KERJA ISLAM GURU TIDAK
TETAP SEBAGAI PAHLAWAN TANPA
TANDA JASA (Fenomenologi pada SMP
Swasta Islam di Kota Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

Semarang, 2 September 2015
Dosen Pembimbing,

(Dr. Hj. Indi Djastuti, MS)
NIP. 195702181984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Nadia Nuur Anisa

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130113

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **MOTIVASI KERJA ISLAM GURU TIDAK
TETAP SEBAGAI PAHLAWAN TANPA
TANDA JASA (Fenomenologi pada SMP
Swasta Islam di Kota Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 14 September 2015

Tim Penguji:

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, Ph.D (.....)

PERNYATAAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, **Nadia Nuur Anisa**, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Motivasi Kerja Islam Guru Tidak Tetap Sebagai Pahlawan Tanpa Tanda Jasa (Fenomenologi Pada SMP Swasta Islam di Kota Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, secara disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 2 September 2015
Yang membuat pernyataan,

(Nadia Nuur Anisa)
NIM: 12010111130113

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah... dari-Nya semua kasih sayang, perhatian, pertolongan, bantuan, cinta, dan kebaikan.” (DR. ‘Aidh al-Qarni)

“Kejarlah apa yang bermanfaat untukmu, dan mintalah pertolongan kepada Allah. Jangan mudah menyerah dan jangan pernah berkata, ‘Kalau saja aku melakukan yang begini pasti akan jadi begini.’ Tapi katakanlah ‘Allah telah mentakdirkan, dan apa yang Dia kehendaki pasti akan Dia lakukan’.” (Rasulullah, diriwayatkan oleh Abu Hurairah).

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al-Insyirah (94) ayat 5-8)

“Jika yang ingin anda capai adalah kebaikan, berupayalah dalam kebaikan. Pikirkanlah yang baik. Rasakanlah yang baik. Katakanlah yang baik. Dan lakukanlah yang baik.” (Mario Teguh)

PERSEMBAHAN:

Segala puji syukur atas nikmat dan karunia Allah SWT, saya ingin mempersembahkan Skripsi ini kepada Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan penuh kepada saya, serta untuk almamater yang saya banggakan yaitu Universitas Diponegoro.

ABSTRAK

Guru merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dunia pendidikan. Selain mengajarkan nilai-nilai universal, guru juga memiliki peran yang sangat besar sebagai agen perubahan yang memberikan pendidikan moral dan agama. Sebagai bagian penting dari proses pendidikan, profesi guru harus mendapatkan pengelolaan standar dan peraturan yang baik. Namun dalam praktik nyata sistem pendidikan di Indonesia, terdapat istilah profesi Guru Tidak Tetap yang belum mendapatkan kesejahteraan serta kejelasan status kepegawaian.

Kesejahteraan Guru Tidak Tetap yang minim tidak sebanding dengan tugas dan bobot pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa Guru Tidak Tetap memiliki motivasi kerja. Agama Islam memiliki aturan akan segala segi kehidupan manusia. Salah satu keteraturannya ada pada pembelajaran motivasi kerja. Islam juga memberikan perhatian besar pada profesi guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap dalam perspektif Agama Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara terstruktur. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru Tidak Tetap yang bekerja di berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang, yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi Guru Tidak Tetap dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi intrinsik yang ada di dalam diri Guru Tidak Tetap, yaitu nilai/keyakinan, persepsi, tujuan, harapan, sikap, dan kemampuan yang ditunjukkan dalam perilaku Guru Tidak Tetap.

Kata kunci : *Faktor Motivasi Kerja Intrinsik, perspektif Islam, Guru Tidak Tetap, Kualitatif.*

ABSTRACT

One of the factors that supporting the success of education is teachers. Besides having a very big role, the teachers are also have role as agents of change. Not only give the universal values for us, teachers are also give moral and religious education. As an important part of the educational process, teachers should get standard management and good regulation. However, in actual practice of the education system in Indonesia, there are the term of temporary teacher, who have not received clarity welfare and employment status.

Welfare of temporary teachers are so minimal and can not comparable with the weight of their job duties. This indicates that temporary teachers have the job motivation. Islam has rules to all aspects of human life. One of that is the learning regularity of job motivation. Islam also pays great attention to the teachers.

This research aims to analyze the intrinsic factors which influence job motivation of temporary teachers in Islamic perspective. This research used qualitative methods in which data collection are done with the structured interview. The sample in this research were temporary teachers who have tenure more than three years in Private Islamic Junior High School at Semarang city.

The results of this research stated that the job motivation of temporary teachers are influenced by intrinsic motivation factors which inherent in self-temporary teachers. The factors of intrinsic motivation are consists of value or believe, perception, purpose, expectations, attitude, and ability, that shown in the temporary teachers behavior.

Keywords : Intrinsic job motivation factors, Islamic perspective, Temporary teachers (non official government teachers), Qualitative.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala berkah rahmat nikmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi dengan judul “**MOTIVASI KERJA ISLAM GURU TIDAK TETAP SEBAGAI PAHLAWAN TANPA TANDA JASA (Fenomenologi pada SMP Swasta Islam di Kota Semarang)**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa selama proses hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini banyak mendapat kontribusi, doa, dukungan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Dia-lah Sang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala anugerah dan nikmat.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Erman Denny Arfianto, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Ibu Drs. Hj. Indi Djastuti, MS, selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan, motivasi, pengarahan serta nasehat selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR, selaku Dosen Penguji yang dengan bijaksana telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, nasehat, motivasi, ilmu dan penjelasan agama Islam selama proses perbaikan skripsi ini.
6. Bapak Mirwan Surya Perdhana, Ph.D, selaku Dosen Penguji yang dengan ramah meluangkan waktu untuk mencermati dan memberikan pengarahan, nasehat, serta banyak masukan, selama proses perbaikan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM, selaku Dosen Wali yang senantiasa memberikan pengarahan, motivasi, dan nasehat selama masa studi perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Seluruh jajaran Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis selama masa studi perkuliahan.
9. Seluruh staf Tata Usaha, Pegawai Perpustakaan, serta Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bantuannya selama masa studi perkuliahan.
10. Dinas Pendidikan Kota Semarang yang telah memberikan data guru dan izin penelitian.
11. SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang, SMP Islam Terpadu Uswatun Hasanah Semarang, dan SMP Islam Nurul Huda Semarang, yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.

12. Para responden: Bapak Bangun, Bapak Fathul, Bapak Habib, Ibu Putik, Ibu Yuanata, dan Ibu Muntianah, yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan terselesaikannya skripsi ini.
13. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak Sulistyawanta dan Ibu Ibowati Supianto yang telah berusaha semaksimal mungkin dan selalu memberikan doa, nasehat, bimbingan, motivasi, serta dukungan secara lahir-bathin demi kesuksesan penulis.
14. Kakak-kakak tercinta dan keponakanku tersayang, Belinda Meta Utami, Amin Prasetyo, dan Fathi Rajwa Al Kautsar atas doa, kasih sayang, dukungan, semangat, dan hiburan yang selalu diberikan kepada penulis.
15. Gilas Gigih Prasetyo atas kesetiaan, kesabaran, sekaligus menjadi partner yang luar biasa serba bisa dalam menemani penulis.
16. Sahabat-sahabat terbaik: Dita, Nisa, dan Devi, sebagai tempat berbagi suka dan duka selama ini serta pengalaman berharga yang tak terlupakan.
17. Sahabat kuliah: Nurin, Dhani, Novia, Hani, Maya, Yesy, Niken, Dyana, Bibah, Angel, dan Keisha, atas kekompakan dan kebaikan selama kuliah.
18. Teman-teman kuliah Manajemen 2011 serta teman organisasi lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas keseruan dan kerjasamanya selama ini.
19. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung bagi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dalam bentuk maupun isi. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai adanya saran dan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 2 September 2015

Penulis,

Nadia Nuur Anisa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	11
1.4. Sistematika Penulisan	12
1.5. Rangkuman Bab 1.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1. Profesi Guru.....	14
2.1.1.1. Profesionalisme Guru.....	14
2.1.1.2. Hak dan Kewajiban Guru.....	16
2.1.1.3. Beban Tugas dan Tanggung Jawab Guru.....	17
2.1.1.4. Profesi Guru dalam Islam	18

2.1.2. Konsep Kerja dalam Islam	23
2.1.2.1. Kerja sebagai Ibadah	23
2.1.2.2. Etika Kerja Islam.....	27
2.1.2.3. Etos Kerja Islam.....	28
2.1.2.4. Motivasi Kerja dalam Islam	32
2.1.3. Motivasi Kerja	36
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	36
2.1.3.2. Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	38
2.1.3.3. Nilai atau Keyakinan.....	42
2.1.3.4. Persepsi	45
2.1.3.5. Kebutuhan	46
2.1.3.6. Tujuan dan Harapan	48
2.1.3.7. Sikap	49
2.1.3.8. Kemampuan	50
2.1.3.9. Perilaku	52
2.2. Penelitian Terdahulu.....	53
2.3. Kerangka Pemikiran Motivasi Intrinsik.....	55
2.4. Rangkuman Bab 2.....	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	57
3.1. Metode Penelitian	57
3.2. Pendekatan Penelitian	59
3.3. Fokus Penelitian.....	60
3.4. Subjek Penelitian	62
3.5. Objek Penelitian.....	67
3.6. Jenis dan Sumber Data.....	68
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	69
3.8. Alat Pengumpulan Data.....	71
3.9. Metode Analisis	72
3.10. Teknik Pengolahan Data atau Analisis Data	72
3.11. Validasi Data	73
3.12. Rangkuman Bab 3.....	76

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	78
4.1. Kondisi Pendidikan di Kota Semarang	78
4.2. Profil Sekolah	80
4.3. Profil Responden	84
4.4. Karakteristik Responden	84
4.4.1. Masa Kerja	84
4.4.2. Gaji	87
4.4.3. Jenis Kelamin	93
4.4.4. Tingkat Pendidikan	94
4.4.5. Status Pernikahan	95
4.5. Faktor-faktor Intrinsik yang Mempengaruhi Motivasi	95
4.5.1. Nilai atau Keyakinan	97
4.5.2. Persepsi	102
4.5.2.1. Latar Belakang Memilih Profesi Guru	104
4.5.2.2. Tujuan dan Harapan	108
4.5.3. Sikap	111
4.5.3.1. Kemampuan	115
4.5.4. Perilaku	117
4.6. Rangkuman Bab 4	122
4.7. Rangkuman Hasil Motivasi Kerja Islam Guru Tidak Tetap	122
BAB V PENUTUP	128
5.1. Kesimpulan	128
5.2. Saran	131
5.3. Keterbatasan Penelitian	132
5.4. Saran Penelitian Mendatang	133
5.5. Rangkuman Bab 5	134
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN-LAMPIRAN	140

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Perbedaan Penelitian	8
Tabel 2.1 Komponen Teori Dua Faktor	42
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1 Lokasi Penelitian.....	64
Tabel 4.1 Daftar Nama Responden	84
Tabel 4.2 Daftar Lama Mengabdikan atau Masa Kerja Responden	85
Tabel 4.3 Daftar Gaji Responden.....	88
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Motivasi Kerja Islam Guru Tidak Tetap	123
Tabel 5.1 Kesimpulan	131

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	47
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	55

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran A Pertanyaan Panduan Wawancara	141
Lampiran B Foto Responden	151
Lampiran C Foto Lokasi Penelitian	154
Lampiran D Data Responden	156
Lampiran E Reduksi Data	158
Lampiran F Lembar Membercheck.....	165
Lampiran G Surat Izin Penelitian.....	358
Lampiran H Data GTT dan SMP Swasta Islam di Kota Semarang	368

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini menginvestigasi motivasi kerja Guru Tidak Tetap pada berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang dalam perspektif agama Islam. Pada Bab 1 akan dijabarkan terlebih dahulu latar belakang masalah hingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini, rumusan masalah yang akan dijawab pada bab selanjutnya, tujuan dan manfaat penelitian, hingga sistematika penulisannya. Adapun latar belakang masalah pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Dengan pendidikan, manusia dapat mengenal hal baru, memahami lingkungan, beradaptasi, berjuang, bahkan bertahan hidup. Begitu pentingnya pendidikan bagi manusia, sehingga Allah SWT telah mewajibkan setiap manusia untuk berilmu. Perintah ini ada di dalam beberapa surat Al-Qur'an, yang artinya:

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmu-lah Yang Maha Pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantara *kalam*. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.” (QS. Al-‘Alaq (96) ayat 1-5).

“...Katakanlah: Adakah sama orang-orang yang berpengetahuan dengan orang-orang yang tidak berpengetahuan? Sesungguhnya orang berakal-lah yang dapat menerima pelajaran.” (QS. Az-Zumar (39) ayat 9).

“...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Mujadilah (58) ayat 11).

Pendidikan mendapat perhatian utama di dalam agama Islam. Agama Islam memiliki karakter sebagai agama dakwah dan agama pendidikan (Nata, 2012). Selain Al-Qur'an, ada banyak hadits yang menjelaskan pentingnya pendidikan (Fachruddin dan Irfan, 2001), sebagaimana berikut:

“Menuntut ilmu itu kewajiban setiap orang Islam dan bahwa orang yang menuntut ilmu, segala sesuatu memohonkan supaya orang itu diampuni dosanya, bahkan ikan-ikan di lautan.” (Diriwayatkan oleh Ibnu Abdul Bar dari Anas).

“Segeralah kamu mencari ilmu, karena pembicaraan dari orang yang benar lebih baik dari dunia dan seisinya, lebih dari emas dan perak.” (Diriwayatkan oleh Rafi'i).

“Nabi Sulaiman disuruh memilih antara harta, kekuasaan dan ilmu pengetahuan, lalu dipilihnya pengetahuan, sebab itu diberikan kepadanya kekuasaan dan harta.” (Diriwayatkan oleh Dailami).

“Orang yang lebih besar sesalannya di hari kiamat ialah siapa yang memperoleh kesempatan untuk menuntut ilmu di dunia ini, tetapi dia tidak menuntutnya dan seorang yang mengajarkan pengetahuan, maka orang yang mendengarkannya memanfaatkan ilmunya, tetapi dia sendiri tidak.” (Diriwayatkan oleh Ibnu 'Asakir dari Anas).

“Setiap orang yang keluar dari rumahnya hendak mencari ilmu pengetahuan, dimudahkan oleh Allah baginya jalan ke Surga.” (Diriwayatkan oleh Thabrani dari Siti 'Aisyah).

“Orang yang mencari ilmu itu mencari rahmat, orang mencari ilmu itu tiang Islam dan diberikan pahalanya bersama Nabi-Nabi.” (Diriwayatkan oleh Dailami dari Anas).

“Tidur dengan berpengetahuan lebih baik dari sembahyang dengan kebodohan.” (Diriwayatkan oleh Abu Na'im dari Salman).

“Barangsiapa yang keluar (dari rumahnya) untuk keperluan mencari ilmu, maka dianggap sebagai dalam (*jihad*) *fi sabillillah* hingga ia pulang.” (HR. Tirmidzi).

Hadits-hadits di atas menyiratkan bahwa dengan pendidikan, manusia akan memperoleh banyak manfaat, seperti pengampunan dosa, pemenuhan harta, perolehan kekuasaan, pahala yang berlipat, hingga jalan menuju ke Surga.

Pendidikan dalam perspektif Islam adalah proses penyampaian informasi diantara individu hingga menjiwai cara berpikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan ketetapan-Nya (Kaelany, 2005). Islam mewajibkan setiap manusia untuk mempelajari dan mengajarkan ilmu. Tujuan pendidikan di dalam agama Islam adalah menciptakan manusia yang bermanfaat dan memiliki kepribadian mulia. Baik untuk keperluan dirinya sendiri dengan Allah SWT (sebagai ibadah), dengan sesama manusia (sebagai makhluk sosial), maupun dengan makhluk lain (lingkungan sekitar) dalam alam semesta. Semua hubungan ini terhubung dalam kedudukan manusia sebagai hamba Allah SWT dan sebagai *khalifah* di bumi.

Pendidikan dalam bahasa Arab disebut *tarbiyah* atau *ta'lim* yang berarti pengajaran ilmu pengetahuan yang semua sumbernya berasal dari Allah SWT (Kaelany, 2005). Menurut pasal 1 ayat 1 UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah proses pembelajaran, dalam rangka mengembangkan potensi diri agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta ketrampilan, yang diperlukan bagi kepentingannya sendiri maupun untuk orang lain. Begitu pula dalam artikel Guru Inspiratif Kunci Pembentukan Generasi Emas yang menyebutkan bahwa pendidikan memiliki fungsi strategis dan peranan yang sangat penting dalam pembangunan nasional demi menunjang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Suara Merdeka, 2015).

Dalam rangka menjamin terselenggarakannya pendidikan yang bermutu, menurut pasal 41 ayat 3 UU RI No. 20 tahun 2003, Pemerintah maupun Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi satuan pendidikan dengan pendidik dan tenaga pendidik. Selanjutnya pada pasal 1 ayat 5 dan 6, yang dimaksud dengan pendidik dan tenaga kependidikan adalah masyarakat yang memiliki kualifikasi tertentu sebagai guru, yang mengabdikan diri untuk pendidikan dan diangkat oleh Pemerintah.

Sebagai bagian dari pendidik, guru merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dunia pendidikan. Menurut Jaafar, dkk (2012), selain memiliki peran yang sangat besar dalam pembangunan pendidikan nasional, guru merupakan agen perubahan yang tidak hanya mengajarkan nilai-nilai universal, tetapi juga memberikan pendidikan moral dan agama.

Keberhasilan proses pendidikan memiliki ketergantungan yang besar terhadap siapa yang menyampaikannya dan juga bagaimana metode yang dipakai. Kemampuan untuk memindahkan konsep ilmu ini hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu, seperti: Rasul, ulama, dosen, guru, dan sebutan lain yang serupa (Kaelany, 2005). Agama Islam menjunjung tinggi peran guru, sebagaimana dalam beberapa hadits berikut (Fachruddin dan Irfan, 2001):

“Pelajari olehmu ilmu pengetahuan dan pelajarilah pengetahuan itu dengan tenang dan sopan, rendah hatilah kamu kepada orang yang kamu belajar kepadanya” (Diriwayatkan oleh Abu Na’im dari Umar).

“Orang yang berilmu dan orang yang belajar, keduanya bersekutu dalam memperoleh kebaikan, sedang manusia selebihnya tidak ada kebbaikannya.” (Diriwayatkan oleh Thabrani dari Abu Darda’).

“Orang-orang baik di antara kamu ialah orang yang karena melihatnya mengingatkan kamu kepada Allah, ucapannya menambah pengetahuan kamu,

dan amalnya menginginkan kamu kepada akhirat” (Diriwayatkan oleh Hakim dari Ibnu Umar).

“Tidak boleh iri hati kecuali dalam dua hal: Seseorang yang diberi Allah harta, lalu diberi oleh Allah kekuatan untuk mempergunakannya menurut kebenaran dan seseorang yang diberi Allah hikmat, lalu dia memutuskan perkara dengan hikmat itu dan mengajarkannya kepada orang banyak.” (Diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim).

Allah SWT beserta Rasul-Nya Nabi Muhammad SAW selalu mengajarkan kepada manusia untuk menghormati dan menghargai guru, karena guru seperti cahaya penerang bagi kehidupan manusia di dunia dan di akhirat. Sebagai bagian penting dari proses pendidikan, profesi guru harus mendapatkan pengelolaan standar dan peraturan yang baik.

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2012) mengatakan bahwa guru terbagi ke dalam Guru PNS dan Guru Bukan PNS. Menurut Permendikbud RI No. 28 tahun 2014 tentang Pemberian Kesetaraan Jabatan dan Pangkat bagi Guru Bukan PNS, guru bukan PNS adalah guru yang diangkat dan disahkan oleh Pemerintah atau instansi terkait, dalam rangka mengatasi kekurangan guru yang tersedia. Praktik nyata sistem pendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa, profesi guru tidak hanya berupa Guru Tetap atau Guru PNS semata. Pada berbagai daerah dan instansi pendidikan, masyarakat Indonesia mengenal adanya istilah profesi Guru Tidak Tetap (GTT), guru Non-PNS, guru bantu pusat, guru bantu daerah, guru honorer, guru swasta, guru honor sekolah, guru tidak tetap yayasan dan sebutan lainnya.

Arsip data kepegawaian pada Dinas Pendidikan Kota Semarang tahun 2014 mencatat bahwa, jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) yang bertugas di berbagai SMP/MTs se-Kota Semarang adalah 1.559 orang. Jumlah tersebut memiliki

rincian sebagai berikut: 804 GTT berjenis kelamin laki-laki dan 755 Guru Tidak Tetap berjenis kelamin perempuan.

Guru Tidak Tetap adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap dan disamakan istilahnya seperti guru honorer yang menerima honorarium berdasarkan pada jumlah jam belajar yang diberikan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015). Hal ini diakibatkan karena belum adanya prosedur, standar, norma, aturan atau standar yang berlaku dalam mengelola profesi Guru Tidak Tetap.

Bunjamin, Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang menjelaskan bahwa belum adanya regulasi mengenai GTT, mengakibatkan pendapatan GTT masih menggunakan sistem mekanisme yang lama. Gaji tersebut diambil dari dana BOS dan bantuan dana sukarela dari orangtua siswa. Bambang Kono selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mengungkapkan, selain minimnya kesejahteraan, penghasilan, tunjangan, dan penghargaan, masalah lain yang menimpa GTT sampai saat ini adalah belum adanya instruksi dari Pemerintah Pusat mengenai nasib GTT kedepan. Pendapat serupa diperkuat oleh Sudharto, Ketua Yayasan PGRI Jawa Tengah yang menilai bahwa kesejahteraan GTT masih dibawah UMK. Ngasbun Edgar, yang menjabat sebagai pakar pendidikan Jawa Tengah menambahkan, sikap Pemerintah yang acuh tak acuh kepada GTT akan berimbas pada *output* lembaga pendidikan (Jawa Pos Radar Semarang, 2014).

Mulyani (2014) mengungkapkan bahwa momentum peringatan Hari Guru Nasional pada tanggal 25 November seharusnya menjadi saat yang tepat bagi Pemerintah untuk merefleksikan diri demi meningkatkan kesejahteraan guru.

Selama ini perjuangan guru dalam mendidik generasi penerus bangsa dirasa belum sebanding dengan perhatian dari Pemerintah. Sejak kemunculan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, semestinya guru berhak atas tunjangan profesi dan sertifikasi. Akan tetapi, hingga kini masih banyak guru di daerah terpencil atau perbatasan negara yang belum mendapatkan tunjangan tersebut, terlebih bagi Guru Tidak Tetap.

Pemerintah Indonesia sebenarnya telah mengalokasikan total dana sebesar Rp 409 triliun untuk dana pendidikan tahun 2015. Dimana anggaran dana pendidikan sebesar Rp 254 triliun-nya digunakan untuk pembangunan pendidikan di desa dan daerah tertinggal. Mendikbud, Anies Baswedan menjelaskan bahwa, porsi anggaran terbesar dari alokasi dana pendidikan daerah adalah untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru (Suara Merdeka, 2015). Namun, peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru hanya dinikmati oleh sebagian guru yang telah berstatus guru PNS.

Fakta kesejahteraan GTT yang kurang layak seharusnya menurunkan animo masyarakat dalam memilih profesi guru. Akan tetapi kenyataannya begitu berbeda bila dilihat dari antusiasme masyarakat yang tetap berkeinginan menjadi seorang guru. Sari (2015) menjelaskan bahwa saat ini Data Dirjen Dikti memiliki 26 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Negeri (FKIP) Negeri, 1 FKIP Universitas Terbuka, 342 Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) swasta, dan 12 Universitas Negeri eks-IKIP di Indonesia. Semua lembaga ini menghasilkan calon guru. Setiap tahunnya ada lebih dari 100.000 sarjana pendidikan yang lulus tanpa kepastian akan mengajar atau tidak. Jumlah tersebut

akan semakin bertambah apabila ada ketidakseimbangan antara porsi lulusan sarjana pendidikan dengan porsi kebutuhan guru.

Menurut Suhendi dan Anggara (2010) sebenarnya tidak ada solusi yang sederhana yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan tidak tetap, atau dalam hal ini Guru Tidak Tetap. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti, mengapa para Guru Tidak Tetap senantiasa mengabdikan pada profesi mereka sedangkan usaha yang dilakukan tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh? Kemudian, apa yang sebenarnya memotivasi Guru Tidak Tetap dalam menjalankan profesinya?

Penelitian mengenai motivasi kerja GTT pernah dilakukan sebelumnya oleh Gunawan pada tahun 2010 dengan judul “Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di berbagai SMA Swasta di Kota Semarang”. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan adalah sama-sama meneliti Guru Tidak Tetap.

Sedangkan perbedaannya terletak pada:

Tabel 1.1
Perbedaan Penelitian

No.	Penelitian Gunawan (2010)	Penelitian Nadia (2015)
1.	Fokus penelitian sebelumnya adalah motivasi kerja GTT yang bertugas di SMA Swasta di Kota Semarang.	Fokus penelitian saat ini adalah motivasi kerja Islam GTT yang bertugas di SMP Swasta Islam di Kota Semarang.
2.	Penelitian sebelumnya mengungkap motivasi kerja GTT secara umum, dan belum mengaitkan segi agama.	Penelitian saat ini mengaitkan ajaran agama Islam dalam mengungkap motivasi kerja GTT.
3.	Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja GTT dipengaruhi oleh faktor persepsi yang di bentuk dari nilai kerja, karakteristik biografi, serta karakteristik pribadi.	Penelitian saat ini akan membahas setiap faktor yang mempengaruhi motivasi kerja GTT yaitu faktor nilai/keyakinan, persepsi, tujuan, harapan, sikap, kemampuan, dan perilaku.
4.	Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2010.	Penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2015, sehingga rentang waktu 5 tahun yang terjadi antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat memberikan hasil yang berbeda mengenai respon atas keadaan yang juga berubah.

Arsip data kepegawaian pada Dinas Pendidikan Kota Semarang tahun 2014, menunjukkan bahwa mayoritas GTT berada di dalam lingkungan SMP Swasta Islam. Hal ini dapat terlihat dari jumlah 1.559 orang GTT yang bertugas di berbagai SMP/MTs se-Kota Semarang, sebanyak 305 GTT diantaranya bertugas di MTs (dimana 23 GTT pada MTs Negeri dan 282 GTT pada MTs Swasta), dan 1.254 GTT bertugas di SMP (dimana 68 GTT pada SMP Negeri, 541 GTT pada SMP Swasta Umum dan 645 GTT pada SMP Swasta Islam). Berdasarkan data tersebut, peneliti memilih topik motivasi kerja Guru Tidak Tetap pada SMP

Swasta Islam karena jumlah terbanyak GTT berada di lingkungan SMP Swasta Islam.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, belum mengungkap motivasi kerja GTT yang bertugas pada jenjang SMP. Selain itu, penelitian sebelumnya juga belum mengaitkan keyakinan dan ajaran agama Islam dengan motivasi kerja, padahal menurut Zainal, dkk (2014) motivasi kerja adalah serangkaian nilai/keyakinan yang mempengaruhi individu untuk dapat mencapai tujuannya.

Salah satu cara meningkatkan motivasi kerja adalah melalui kesejahteraan. Chapra (2005) menyatakan bahwa cara terbaik agar individu bersedia melakukan pekerjaan semaksimal mungkin adalah dengan menyediakan jaminan yang memenuhi kepentingan diri karyawan. Menurut Wibowo (2012), karyawan tidak tetap membutuhkan jaminan masa depan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak tetap bekerja dengan harapan akan diangkat menjadi pegawai tetap. Namun sampai saat ini Guru Tidak Tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun sekolah swasta belum mendapatkan standar kesejahteraan yang jelas. Padahal, untuk menunjang motivasi kerja yang baik, harus didukung pula dengan kesejahteraan yang baik. Beberapa pendapat mengatakan bahwa motivasi harus dipengaruhi dari lingkungan luar (eksternal), tetapi perkembangan saat ini menunjukkan bila individu termotivasi dari berbagai macam kekuatan berbeda yang melatarbelakanginya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang mengungkap penyebab GTT termotivasi dalam menjalani profesinya.

1.2. Rumusan Masalah

Ketidakseimbangan antara hasil yang diperoleh Guru Tidak Tetap dibanding dengan peran yang harus dilaksanakan GTT memunculkan pertanyaan penelitian berupa:

1. Nilai/keyakinan apa yang mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam?
2. Bagaimana persepsi Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam terhadap profesinya?
3. Apa tujuan dan harapan Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam dalam pekerjaannya?
4. Bagaimana sikap kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam?
5. Bagaimana kondisi kemampuan kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam?
6. Bagaimana perilaku kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi kerja yang ada pada Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang. Faktor motivasi kerja tersebut diidentifikasi melalui 6 dimensi dengan mengaitkan perspektif agama Islam. Keenam dimensi yang dimaksud adalah dimensi nilai/keyakinan, dimensi persepsi, dimensi tujuan dan harapan, dimensi

sikap, dimensi kemampuan, serta dimensi perilaku, sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengidentifikasi nilai/keyakinan yang mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang.
2. Mengkaji persepsi yang mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang.
3. Mengetahui tujuan dan harapan yang mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang.
4. Menginvestigasi sikap yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang.
5. Menelaah kondisi kemampuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang.
6. Mengkaji perilaku yang dapat memengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Bagi pihak manajerial dan organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kebijakan kesejahteraan Guru Tidak Tetap.

2. Bagi pihak praktisi, akademisi, atau pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan menguatkan teori terdahulu, menjadi bahan pembelajaran, sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, atau sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah mengenai motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan memperdalam pengetahuan akan nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan motivasi kerja.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka dijelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, beserta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah bab yang menjelaskan metode yang digunakan, pendekatan penelitian, fokus penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, alat yang digunakan dalam pengumpulan data, metode analisis yang dipilih, teknik analisis data, beserta validasi data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan pembahasan menjelaskan profil responden, deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup menjelaskan kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan, beserta saran untuk penelitian yang akan datang.

1.5. Rangkuman Bab 1

Pada Bab 1 telah dijelaskan bahwa ketidakseimbangan antara hasil yang diperoleh GTT dengan peran yang harus dilaksanakan oleh GTT menjadi latar belakang masalah dalam penelitian ini. Kemudian pertanyaan penelitian dalam rumusan masalah, akan dijawab dalam bab-bab selanjutnya. Bab ini juga telah menjabarkan tujuan dan manfaat penelitian, beserta sistematika penulisannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada Bab ini akan dijelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, dan kerangka pemikiran yang dibangun berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu. Adapun landasan teori yaitu penjabaran teori-teori, konsep, dan preposisi-preposisi yang relevan, yang dipergunakan untuk meramalkan dan mendukung hubungan antar konsep (Emzir, 2011). Landasan teori dalam penelitian ini berisi telaah pustaka terkait profesi guru, konsep kerja dalam perspektif Islam, dan motivasi kerja.

2.1.1. Profesi Guru

Pada sub-bab profesi guru akan dijabarkan teori, konsep, atau preposisi yang menjelaskan profesionalisme guru, hak dan kewajiban guru, beban tugas dan tanggung jawab guru, serta profesi guru di dalam perspektif agama Islam.

2.1.1.1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme merupakan sistem sikap profesional yang melekat pada seseorang. Sedangkan profesional sendiri adalah ahli, menguasai, mengetahui, pakar, juru, dan mumpuni dalam bidang yang ditekuni (Kaelany, 2005). Setiap

pekerjaan membutuhkan sikap profesionalisme. Tidak terkecuali pekerjaan sebagai seorang guru.

Guru adalah orang yang mengajarkan dan melaksanakan pendidikan di lembaga pendidikan formal seperti sekolah dan lembaga pendidikan non-formal, seperti masjid atau bimbingan belajar (Djamarah, 2000). Guru memiliki fungsi dan peran untuk membangun peradaban masyarakat.

Menurut Nata (2012) pembangunan peradaban tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas fisik, pancaindera, akal, pikiran, sosial, seni, moral, dan spiritual muridnya. Guru merupakan teladan karena segala hal yang dilakukan, mulai dari agama, akhlak, kepribadian, ilmu pengetahuan, dan pemikiran yang dimilikinya akan menjadi perhatian utama bagi anak didiknya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 tahun 2008 tentang Guru Bab II, Bagian Kesatu tentang Kompetensi Pasal 3 menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki standar kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik seperti contoh pemahaman wawasan mengenai pendidikan, peserta didik, mengembangkan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar.
2. Kompetensi kepribadian seperti contoh beriman, bertakwa, arif, bijaksana, berakhlak mulia, jujur, menjadi teladan, memiliki etos kerja, tanggung jawab, memiliki kode etik, mandiri, mengembangkan diri, berwibawa dan dewasa.
3. Kompetensi sosial seperti contoh mampu berkomunikasi dengan siswa, menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa, tidak diskriminatif, mudah beradaptasi, simpatik dan sopan santun.

4. Kompetensi profesional seperti contoh menciptakan keaktifan siswa, sebagai sumber materi, memberikan pengalaman, kemauan belajar, dan pelatihan, menjalankan prinsip ilmu keguruan, menguasai materi, dan memanfaatkan teknologi.

2.1.1.2. Hak dan Kewajiban Guru

Hak adalah segala sesuatu yang menjadi kewenangan, kekuasaan, dan patut dimiliki oleh seseorang. Sedangkan kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang. Seorang guru yang bermutu dan profesional wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, sehat jasmani dan rohani, serta mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Nata, 2012). Sedangkan kewajiban tersebut tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya oleh Guru Tidak Tetap, karena Guru Tidak Tetap tidak memiliki sertifikasi. Oleh karena itu Mulyasa (2006) menjelaskan bahwa seorang Guru Tidak Tetap memiliki kewajiban berupa:

1. Melaksanakan tugas mengajar, membimbing, melatih, dan unsur pendidikan lain, kepada anak didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Melakukan tugas administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Mematuhi ketentuan yang berlaku di sekolah/yayasan, ditempat Guru Tidak Tetap tersebut bekerja.
4. Melaksanakan dan mematuhi seluruh ketentuan yang telah diatur dalam surat perjanjian kerja.

Selain kewajiban dalam bekerja, Guru Tidak Tetap juga berhak memperoleh hak kerjanya. Hak yang harus didapatkan oleh Guru Tidak Tetap yaitu:

1. Gaji, pendapatan, atau honor perbulan.
2. Adanya payung atau perlindungan hukum.
3. Cuti kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Selanjutnya Azami (2012) menambahkan bahwa seorang Guru Tidak Tetap berhak mendapatkan kesejahteraan yang bersifat materiil dan non materiil. Kesejahteraan yang bersifat materiil yaitu gaji, tunjangan profesi, tunjangan transport, uang makan, dan tunjangan kesehatan. Sedangkan kesejahteraan yang bersifat non materiil adalah penghargaan sebagai Guru Tidak Tetap, mengikutsertakan dalam kegiatan komunitas guru, atau hanya sekedar mengikutsertakan dalam kegiatan olahraga bagi kesegaran jasmani.

Sedangkan pada PP RI No. 56 tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas PP No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer/Pegawai Tidak Tetap menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan pada pasal 6A ayat 1 bahwa pengangkatan GTT menjadi CPNS dilakukan melalui kelengkapan administrasi dan lulus seleksi ujian tertulis kompetensi dasar dan kompetensi bidang sesama Guru Tidak Tetap. Dengan syarat kualifikasi memiliki masa kerja paling sedikit 1 tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia paling rendah 19 tahun serta tidak boleh lebih dari 46 tahun pada tanggal 1 Januari 2006.

2.1.1.3. Beban Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Beban tugas adalah bobot pekerjaan yang ada pada suatu jabatan atau pekerjaan, yang harus dilakukan oleh seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Muhammad (2004) menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah keharusan seseorang untuk diperhitungkan semua konsekuensi atas apa yang telah dilakukannya.

Pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terdapat penjelasan bahwa, guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Padahal sebenarnya guru memiliki beban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar daripada itu.

Jaafar, dkk (2012) menjelaskan bahwa guru memiliki tugas melindungi, mengawasi, memberi cinta, mengajar, mendidik, dan ikut mengembangkan talenta serta kemampuan siswanya. Menurut Otib Satibi Hidayat, guru pada periode 2010 sampai 2035 menghadapi tantangan masa depan yang kompleks. Tantangan ini menuntut guru untuk kreatif, inspiratif, menguasai teknologi, dan beradaptasi dengan perkembangan anak didik (Suara Merdeka, 2015). Beban tugas dan tanggung jawab guru juga diungkap oleh Sari (2015) bahwa guru harus memiliki analisis pada perubahan sosial, menyesuaikan tuntunan zaman globalisasi, hingga mempertahankan nilai-nilai budaya ketimuran.

2.1.1.4. Profesi Guru dalam Islam

Profesi guru dalam agama Islam tidak sekedar untuk mengajarkan materi pelajaran, menghasilkan lulusan yang siap kerja, atau menjadi pribadi yang sukses dengan banyak materi. Di dalam Islam, tugas utama dari pendidik adalah menanamkan adab. Seorang guru harus mampu membangun akhlak dan karakter, sehingga ketika *output*/lulusan dari didikan guru tersebut lahir, maka individu menjadi manusia yang menerapkan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Allah SWT, diri sendiri, antar sesama manusia, makhluk hidup, lingkungan, kebangsaan atau negaranya. Nilai perilaku ini terwujud melalui perasaan, pikiran, perkataan, sikap, maupun perbuatan yang berdasarkan kepada norma agama, tata krama, hukum, budaya, maupun adat istiadat (Sarjuni, 2015).

Al-Qur'an memberikan isyarat profesionalisme guru di dalam surat An-Nisaa (4) ayat 58, sebagai berikut:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Surat di atas memiliki *asbab nuzul* yang intinya menjelaskan bahwa seorang tenaga yang professional adalah orang yang memiliki sifat *al-amin* (terpercaya), *al-hafidz* (menjaga amanah), *al-wafiya* (merawat dengan baik), memiliki keahlian, dan bertindak adil. Sifat profesionalisme dalam Islam bukan hanya teori, akan tetapi telah dibuktikan oleh Nabi Muhammad SAW.

Konsep guru di dalam Al-Qur'an juga dijelaskan dalam beberapa surat, diantaranya yaitu:

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal.” (QS. Aali 'Imraan (3) ayat 190).

“...Sesungguhnya yang takut kepada Allah diantara hamba-hamba-Nya hanyalah *ulama*.” (QS. Faathir (35) ayat 28).

“Ya Tuhan kami, utuslah untuk mereka seorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka Al-Kitab (Al-Qur’an) dan Al-Hikmah (As-Sunnah) serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkau-lah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS. Al-Baqarah (2) ayat 129).

“Kami tiada mengutus Rasul-Rasul sebelum kamu (Muhammad), melainkan beberapa orang laki-laki yang Kami beri wahyu kepada mereka, maka tanyakanlah olehmu kepada orang-orang yang berilmu, jika kamu tiada mengetahui.” (QS. Al-Anbiyaa (21) ayat 7).

Ayat-ayat Al-Qur’an di atas menjelaskan konsep guru professional yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Nata, 2012):

1. *Ulul al-bab*, yaitu orang yang memiliki keseimbangan antara daya *fikr* dan *dzikr* atau daya nalar dan spiritual.
2. *Al-ulama*, yaitu mendalami ilmunya melalui kegiatan penelitian, dimana hanya mampu menemukan bukti teori dan bukan menciptakan. Sehingga ada rasa takut kepada Allah SWT karena merasa jika kebenaran hakiki hanyalah milik Allah SWT.
3. *Al-muzakki*, memiliki mental dan karakter yang mulia. Mampu membersihkan diri dan anak didiknya dari pengaruh negatif.
4. *Ahl-al-dzikr*, menguasai ilmu pengetahuan, diakui kepakarannya, dan pantas sebagai tempat bertanya atau rujukan.
5. *Al-rasikhuna fi al-ilm*, berkemampuan menangkap dan memberikan makna, ajaran, spirit, hakikat, jiwa, esensi, substansi, dan inti. Bukan hanya mampu memberikan fakta dan data.

Sedangkan menurut Jafaar, dkk (2012) seorang guru dalam pandangan Islam memiliki 5 peranan. Yaitu sebagai *mu'allim* (instruktur), *mu'adib* (pelatih), *mudarrib* (seorang trainer), *muwajjih* (seorang penasihat), dan *murshid* (seorang konsultan).

Pekerjaan seorang pendidik mendapatkan keuntungan rohani berupa ampunan dosa dan penerimaan taubat, sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2) ayat 160 yang artinya:

“Kecuali mereka telah taubat dan mengadakan perbaikan dan menerangkan (kebenaran), maka terhadap mereka itu Aku menerima taubatnya dan Akulah Yang Maha Penerima taubat lagi Maha Penyayang.”

Arti mengadakan perbaikan dalam ayat tersebut adalah melakukan pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat buruk dari kesalahan yang dilakukan. Kemudian kata menerangkan kebenaran berarti menjelaskan kepada orang lain atas suatu kebenaran. Kebenaran itulah yang selalu diutarakan seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Perintah untuk selalu mengajarkan kebaikan dan kebenaran sebagai seorang guru ataupun pendakwah juga tercantum dalam Al-Qur'an surat Ali 'Imraan (3) ayat 104 yang artinya: “Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang *makruf* dan mencegah dari yang *mungkar*, merekalah orang-orang yang beruntung.”

Pada buku Hadits-hadits Pilihan yang disusun oleh Fachruddin dan Irfan (2001) serta Ringkasan Shahih Bukhari yang disusun oleh Al-Albani (2003) terdapat beberapa hadits yang menjelaskan keutamaan profesi guru, sebagaimana hadits-hadits berikut:

“Orang berilmu, ilmu dan amal masuk Surga, tetapi apabila orang berilmu itu tidak beramal dengan ilmunya, maka ilmu dan amal masuk Surga, sedang orang berilmu dalam Neraka.” (Diriwayatkan oleh Dailami).

“Apabila manusia itu meninggal dunia putuslah amalnya, kecuali tiga hal: Sedekah yang tetap mengalir manfaatnya, ilmu yang diambil manfaatnya dan anak yang saleh yang mendoakannya.” (Diriwayatkan oleh Muslim).

“Ilmu itu jiwa Islam dan tiang iman. Siapa yang mengajarkan ilmu, nanti Allah akan mencukupkan pahalanya dan siapa yang mempelajari ilmu dan mengamalkan ilmunya, nanti Allah akan mengajarkan kepadanya apa yang belum diketahuinya.” (Diriwayatkan oleh Abu Syekh).

“Orang berilmu yang diambil manfaat ilmunya, lebih baik dari seribu orang beribadat.” (Diriwayatkan oleh Dailami dari ‘Ali).

“Ilmu itu umpama gudang, anak kuncinya bertanya. Sebab itu, bertanyalah kamu, nanti Allah akan memberi rahmat kepada kamu, karena sesungguhnya diberi pahala berkenaan dengan ilmu itu empat golongan: Orang yang bertanya, orang yang mengajar, orang yang mendengar dan orang yang menyukai mereka.” (Diriwayatkan oleh Abu Na’im dari Ali).

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a.: Rasulullah SAW bersabda: Barang siapa mengajak kepada suatu jalan kebenaran, dia mendapat pahala sebanyak pahala yang diperoleh oleh orang-orang yang mengikutinya, tidak mengurangi sedikit pun pahala mereka.” (HR. Muslim).

“Kelebihan orang berilmu dari orang beribadat, serupa kelebihan aku dari orang lebih rendah di antara kamu. Sesungguhnya Allah ‘Azza Wajalla, malaikat-Nya, isi langit dan bumi, bahkan semut dalam lubangnya dan ikan di laut, semuanya mendoakan orang yang mengajarkan kebaikan kepada manusia.” (Diriwayatkan oleh Tirmidzi).

Hadits-hadits di atas menegaskan adanya kemuliaan, keutamaan, serta manfaat besar dalam profesi guru. Guru di dalam Islam juga begitu dihargai dan harus dihormati, sebagaimana ditanggung kesejahteraan dan penghidupannya.

Pada masa kekhalifahannya memimpin negara Islam, Umar Bin Khattab mendirikan beberapa Departemen, salah satunya adalah Departemen Pendidikan dan Penyebaran Islam. Semua orang yang mengambil bagian dalam menanamkan dan menyebarkan ilmu pendidikan, diberi upah tahunan dari bendahara negara. Sekalipun pelayanan ilmu pendidikan semata-mata mengharapkan *ridha* Allah

SWT, tetapi merupakan tugas negara Islam untuk menyediakan rezeki bagi keluarga *Ustadz*, *Khatib*, *Imam*, dan *Muadzin* berupa pemberian upah dan pembayaran bantuan tahunan yang layak. Tujuannya, agar tidak kehilangan sarana penghidupan (Afzalurrahman, 2000).

2.1.2. Konsep Kerja dalam Islam

Di dalam sub-bab konsep kerja dalam perspektif Islam akan dijabarkan teori, konsep, dan preposisi yang menerangkan etika kerja Islam, etos kerja Islam, dan motivasi kerja di dalam ajaran agama Islam.

2.1.2.1. Kerja Sebagai Ibadah

Kerja dalam arti sempit artinya aktivitas yang menghasilkan karya. Sedangkan bekerja merupakan proses penggunaan mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan secara produktif (Anoraga, 2009). Sehingga bekerja adalah kegiatan secara aktif yang dilakukan oleh manusia dalam menggunakan mental dan fisiknya untuk menghasilkan karya dan menyelesaikan tugas-tugasnya, dalam rangka memperoleh imbalan.

Ibadah secara etimologi berasal dari bahasa Arab yaitu “*abidaa ya’buduu ‘abdann ‘ibaadatan*” yang berarti taat, tunduk, patuh, merendahkan diri, dan menyembah. Ibadah di dalam agama Islam secara khusus adalah segala usaha yang disukai dan diridhai oleh Allah SWT, baik yang tersembunyi di dalam hati maupun terang-terangan dilakukan, dalam rangka mengagungkan Allah SWT dan mengharapkan *ridha*-Nya (Zainuddin dan Ritonga, 2002). Kemudian ibadah di

dalam agama Islam secara umum adalah melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Bekerja sebagai ibadah artinya memulai hari dengan aktivitas bekerja secara professional demi mengharap *ridha*-Nya. Profesional dalam bekerja dapat tercermin dari adanya rasa memiliki tanggung jawab, amanah atas pekerjaan tersebut, memperhatikan urusan dengan baik, bahkan berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.

Islam selalu menekankan jika setiap aktivitas pekerjaan harus mengandung makna ibadah. Makna ibadah ini mengandung nilai pembaruan., dimana di dalamnya terdapat kriteria baik dan kualitas kearah yang lebih baik lagi (Muhammad, 2004). Seperti yang tertera dalam surat Al-Lail (92) ayat 4-7 dan surat Al-Insyirah (94) ayat 7-8 sebagai berikut:

“...sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda. Adapun orang yang memberikan dan bertakwa, dan membenarkan adanya pahala yang terbaik (Surga), maka Kami kelak akan menyiapkan baginya jalan yang mudah...”

“...maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu-lah hendaknya kamu berharap.”

Ayat di atas menerangkan bahwa sekalipun usaha dan pekerjaan manusia memang bermacam-macam, tetapi yang paling terpenting ialah mencari *ridha* Allah SWT. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan haruslah pekerjaan yang halal. Karena pada prinsipnya, bekerja adalah untuk menjemput rezeki.

Bekerja adalah sesuatu yang sangat lumrah. Tidak seorangpun diantara manusia yang dapat mencapai sesuatu tanpa melalui proses usaha. Semua bentuk usaha dan pekerjaan itu hendaknya diselaraskan dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan lewat Al-Qur'an. Al-Qur'an menerangkan bahwa setiap

usaha dan pekerjaan harus ditunjukkan untuk tujuan hidup yang lebih mulia. Setiap manusia diperintah Allah SWT untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat Allah SWT dengan cara yang sebaik-baiknya.

Di dalam buku Ringkasan Shahih Muslim yang disusun oleh Zoerni dan Djamaluddin (2013) beserta buku 1100 Hadits Terpilih yang disusun oleh Almath (2008) terdapat banyak hadits yang mengungkapkan betapa pentingnya bekerja sebagai bentuk ibadah, berikut beberapa hadits yang peneliti kutip:

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang diantara kalian yang jika bekerja, maka ia bekerja dengan baik.” (HR. Baihaqi).

“Apa yang dinafkahkan oleh seseorang untuk rumah tangganya, istrinya, anaknya, dan bujangnya, semua itu baginya menjadi sedekah.” (Diriwayatkan oleh Thabrani dari Abu Umamah).

“Apabila seorang lelaki (ayah atau suami) menafkahi keluarganya dengan niat mencari pahala (dari Allah), maka nafkahnya itu dihitung sebagai sedekah baginya.” (HR. Bukhari dan Muslim).

“Dari Abu Hurairah r.a, ia berkata: Rasulullah SAW bersabda; Satu dinar yang kau belanjakan untuk berjuang di jalan Allah, satu dinar yang kau belanjakan untuk seorang hamba sahaya (lalu dapat segera merdeka), satu dinar yang kau sedekahkan kepada orang miskin, dan satu dinar yang kau nafkahkan kepada keluargamu, maka yang terbesar pahalanya ialah yang kau nafkahkan kepada keluargamu itu.” (HR Muslim).

“Dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah SAW bersabda: Seorang muslim itu adalah saudara bagi muslim lainnya. Janganlah ia menganiaya saudaranya, jangan pula menyerahkannya (kepada musuh). Barangsiapa mencukupkan hajat kebutuhan saudaranya, maka Allah akan memenuhi hajat kebutuhannya. Dan barangsiapa membuat kelapangan bagi seorang muslim saat menghadapi kesempitan keduniaan maka Allah akan melapangkan dari kesempitan di hari kiamat kelak. Dan barangsiapa menutup cela seseorang muslim maka Allah akan menutup celanya di hari kiamat kelak.” (Muttafaq’alaih).

Orang yang berusaha menjemput rezeki halal, akan senantiasa mempercayai bahwa bekerja adalah sesuatu yang tidak saja wajib, tetapi juga merupakan suatu kebutuhan. Orang tersebut menganggap pekerjaan sebagai aktivitas yang sama saja halnya dengan aktivitas lain seperti aktivitas tidur dan makan. Aktivitas kerja

sama dibutuhkannya seperti seseorang membutuhkan makan dan tidur, sehingga dalam ajaran Islam, bekerja bukanlah sesuatu yang dianggap memberatkan atau momok menyeramkan. Karena pada dasarnya manusia yang percaya pada Allah SWT, akan percaya jika bekerja sesederhana apapun akan memberikan hasil baik nantinya.

Pada surat Ar-Ruum (30) ayat 40, Allah SWT menjamin makhluk-Nya untuk mendapatkan kadar rezekinya masing-masing, sebagaimana arti berikut “Allah-lah yang menciptakan kamu, kemudian memberimu rezeki...” kemudian pada ayat sebelumnya yang berarti:

“Dan apakah mereka tidak memperhatikan bahwa sesungguhnya Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya dan Dia (pula) yang menyempitkan (rezeki itu). Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang beriman.” (QS. Ar-Ruum (30) ayat 37).

“Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat akan hamba-hambaNya.” (QS. Al-Israa’ (17) ayat 30).

“Allah Maha Lembut terhadap hamba-hambaNya; Dia memberi rezeki kepada siapa yang dikehendakiNya dan Dialah Yang Maha Kuat lagi Maha Perkasa.” (QS. Asy-Syuuraa (42) ayat 19).

“Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan Dia (pula) yang menyempitkan baginya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. Al-Ankabuut (29) ayat 62).

“Katakanlah: Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya dan menyempitkan (bagi siapa yang dikehendaki-Nya), akan tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (QS. Saba’ (34) ayat 36).

“Katakanlah: Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya diantara hamba-hambaNya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendakiNya). Dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, maka Allah menggantinya dan Dia-lah Pemberi rezeki yang sebaik-baiknya.” (QS. Saba’ (34) ayat 39).

“Dan tidaklah mereka mengetahui bahwa Allah melapangkan rezeki dan menyempitkannya bagi siapa yang dikehendaki-Nya? Sesungguhnya pada yang

demikian itu terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah bagi kaum yang beriman.” (QS. Az-Zumar (39) ayat 52).

Agama Islam mengajarkan penegakkan spiritualitas dalam perilaku manusia ketika beraktifitas pada pekerjaannya. Muhammad (2004) menjelaskan bahwa spiritualitas tersebut dilihat melalui 3 aspek, yaitu:

1. Selalu ingat kepada Allah sebagai prioritas utama,
2. Adanya motivasi untuk berbagi, dan
3. Memiliki kemurahan hati.

Aspek selalu ingat kepada Allah sebagai prioritas utama memiliki arti bahwa seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah pada setiap kesibukan pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk menjaga aktivitas pekerjaan sesuai dengan kaidah aturan dan tidak melenceng/melanggar norma agama. Aspek kedua artinya bahwa setiap aktivitas pekerjaan, hendaknya terdapat niat untuk memberikan pengabdian penuh kepada manusia dan memenuhi harapan masyarakat. Aspek kemurahan hati merujuk pada apa yang terdapat pada Al-Qur'an, yaitu memiliki sopan santun, menghilangkan kesulitan orang lain, memberikan bantuan, memiliki sikap pemaaf, dan memberi kepada yang berhak.

2.1.2.2. Etika Kerja Islam

Etika adalah sikap kejiwaan seseorang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang dengan lingkungannya (Sinungan, 2005). Lingkungan disini adalah manusia, makhluk ciptaan Allah SWT seperti hewan dan tumbuhan, serta lingkungan tempat manusia tinggal. Etika kerja memiliki arti sikap kejiwaan

seseorang dalam membina hubungan yang serasi dengan lingkungan pekerjaannya. Tidak hanya berupa lingkungan di dalam organisasi, tetapi juga lingkungan di luar organisasi, seperti masyarakat dan lingkungan hidup.

Setiap pribadi Muslim/ Muslimah harus memiliki nilai yang inheren dalam dirinya. Nilai-nilai tersebut diadaptasi dari Al-Qur'an dan digabungkan dengan Sunnah Rasulullah SAW, sehingga menjadi Kode Etik Islam (Muhammad, 2004). Islam memiliki etika yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Isgiyarta (2012) pandangan etika kerja dalam Islam yaitu:

1. Bekerja merupakan aktivitas wajib sebagai perwujudan ibadah dan perilaku terpuji, semata-mata menjalankan perintah Allah.

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang *ghaib* dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah (9) ayat 105).

2. Bekerja adalah untuk kepentingan akhirat, dan bukan hanya pemenuhan kepentingan duniawi.

“Barangsiapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bagian pun di akhirat.” (QS. Asy-Syuuraa (42) ayat 20).

3. Bekerja bukan untuk mengumpulkan harta kekayaan, karena hakikatnya kekayaan merupakan ujian bukan sekedar kenikmatan.

“Hai orang-orang beriman, janganlah hartamu dan anak-anakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. Barangsiapa yang berbuat demikian maka mereka itulah orang-orang yang merugi.” (QS. Al-Munaafiqun (63) ayat 9).

Selain itu Islam memerintahkan untuk mencari rezeki secara halal sebagaimana sabda Rasul diriwayatkan oleh Muslim bahwa “Sesungguhnya Allah

itu Dzat yang Maha Baik (suci). Dia tidak menerima apapun kecuali yang baik (suci) saja.” (Mursi, 2008).

2.1.2.3. Etos Kerja dalam Islam

Etos berasal dari kata Yunani yang artinya kebiasaan. Secara luas, etos kerja adalah pembawaan kepercayaan kerja pada seseorang, komunitas, atau organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku kerja. Menurut Sinamo (2005) terdapat 8 etos kerja yang harus dimiliki setiap manusia, yaitu:

1. Etos kerja adalah rahmat, artinya bekerja dengan penuh rasa syukur dan terimakasih kepada Allah.
2. Etos kerja adalah ibadah, maksudnya adalah bekerja harus dilaksanakan secara serius dan penuh kecintaan.
3. Etos kerja adalah amanah, manusia bekerja diikuti dengan penuh tanggung jawab.
4. Etos kerja adalah panggilan, bekerja harus diselesaikan secara tuntas dan penuh integritas.
5. Etos kerja adalah aktualisasi, melakukan pekerjaan dengan kerja keras penuh semangat.
6. Etos kerja adalah kehormatan, melaksanakan pekerjaan secara tekun, hati-hati, dan memiliki keunggulan.
7. Etos kerja adalah pelayanan, bekerja secara paripurna untuk orang lain dengan rasa kerendahan hati.

8. Etos kerja adalah seni, yaitu bekerja cerdas dan berkeaktivitas.

Seorang Muslim tidak boleh menyukai bersifat bermalas-malasan. Muslim harus memiliki etos kerja dan sikap mental berusaha yang baik. Dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd (13) ayat 11, Allah SWT berfirman "...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...".

Kemudian pada beberapa surat di dalam Al-Qur'an memiliki arti:

"Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha." (QS. Al-Furqaan (25) ayat 47).

"Dialah yang menjadikan malam bagi kamu supaya kamu beristirahat padanya dan (menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang mendengar." (QS. Yunus (10) ayat 67).

"Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan." (Al-Naba'(78) ayat 11).

"Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang *dzalim* itu tidak akan mendapat keberuntungan." (QS. Al-An'am (6) ayat 135).

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyaknya supaya kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah (62) ayat 10).

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya." (QS. An-Najm (53) ayat 39).

"Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya." (QS. Al-Mu'minuun (23) ayat 62).

Islam melarang manusia untuk menunggu belas kasihan orang lain. Ini menandakan bahwa seorang muslim harus mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain. Pekerjaan yang dilakukan tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi orang lain. Bekerja memiliki kegunaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, menghidupi keluarga, bahkan mencukupkan kebutuhan saudaranya.

Terdapat beberapa hadits yang mendorong setiap muslim untuk bekerja dengan sepenuh hati, sebagaimana hadits-hadits yang peneliti kutip dari Luth, (2007) beserta Yusanto dan Widjajakusuma (2002), sebagaimana berikut:

“Seseorang tidak pernah memakan makanan yang lebih baik daripada makan dari pekerjaan tangannya. Dan sesungguhnya Nabi Allah Dawud AS senantiasa makan dari hasil tangannya.” (HR. Bukhari).

“Hendaklah kamu mencari rezeki dan keperluan di waktu pagi, karena waktu pagi itu berkat dan berhasil.” (Diriwayatkan oleh Ibnu’ Adi dari Aisyah).

“Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda: Sungguh, jika salah seorang diantara kalian berangkat pagi untuk mencari kayu yang ia panggul di atas punggungnya, lalu ia menyedekahkannya dan tidak memerlukan pemberian manusia; maka itu adalah lebih baik daripada ia meminta kepada seseorang, baik orang lain itu memberinya ataupun tidak. Karena, tangan yang diatas (yang memberi) lebih utama daripada tangan yang dibawah (yang menerima). Dan mulailah dengan orang yang engkau tanggung.” (HR. Abu Hurairah).

“Dari Abu Hurairah r.a, bahwa Rasulullah SAW bersabda; Sungguh seseorang diantaramu mengambil tali kemudian pergi pagi-pagi mencari kayu bakar dan dijualnya, maka ia makan dan bersedekah, adalah lebih baik baginya daripada minta kepada manusia.” (HR Bukhari).

“Sesungguhnya anak kunci rezeki menghadap ke Singgasana, lalu Allah menurunkan rezeki kepada manusia menurut ukuran perbelanjaan mereka. Siapa yang membanyakkan nafkahnya, dibanyakkan rezekinya, dan siapa yang menyedikitkan, belanja (rezekinya) disedikitkan pula.” (Diriwayatkan oleh Daruqutni dari Anas).

Ayat-ayat ini secara tegas mengisyaratkan betapa ajaran Islam mendorong manusia untuk senantiasa bekerja keras memiliki etos kerja tinggi dalam setiap

aktivitas. Sifat bermalas-malasan termasuk kedalam perbuatan yang *dzalim*, selain itu setiap perbuatan baik akan selalu dicatat oleh malaikat sehingga manusia tidak akan disiksa di hari akhir.

2.1.2.4. Motivasi Kerja dalam Islam

Dunia usaha atau kerja mengenal istilah motivasi sebagai dorongan yang menyebabkan seorang karyawan mau bekerja untuk dapat memenuhi tujuannya. Sinungan (2005) mengemukakan bahwa keadaan jiwa, sikap, mental seseorang yang kemudian memberikan energi dorongan melakukan kegiatan pekerjaan sebagai cara memenuhi kebutuhannya, sehingga tercipta kepuasan kerja disebut sebagai motivasi kerja.

Menurut Muhammad (2004) motivasi seorang Muslim/Muslimah bersifat horizontal dan vertikal. Secara horizontal terlihat pada dorongannya untuk mau dan mampu mengembangkan potensi dirinya dan senantiasa mencari manfaat sebanyak-banyaknya bagi orang lain. Sedangkan secara vertikal mau dan mampu mengabdikan dirinya hanya kepada Allah SWT, sehingga motivasi kerja seorang Muslim/Muslimah berfungsi sebagai pendorong, penentu arah, dan penetap skala prioritas.

Zainal, dkk (2014) menjelaskan bahwa Islam memandang motivasi kerja sebagai hal yang sangat penting. Penting sekali disadari oleh seluruh umat manusia bahwa mencari karunia Allah SWT adalah wajib. Karunia Allah SWT atau rezeki tersebut hanya dapat diperoleh apabila manusia melakukan penjemputan rezeki. Penjemputan rezeki dapat dilakukan dengan cara bekerja dan

berusaha, sehingga manusia wajib berusaha dan bekerja demi penjemputan rezeki bagi setidaknya dirinya sendiri dan keluarganya.

Banyak sekali ayat-ayat Al-Qur'an yang menyebutkan bahwa setiap manusia harus memiliki motivasi kerja. Dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2) ayat 148 tertuang kalimat "*Fastabiqul khairat*" yang maksudnya adalah berlomba-lombalah dalam melakukan kebajikan.

"Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu."

Allah SWT juga memfirmankan kalimat "*Fastabiqul khairat*" dalam surat Al-Maa'idah (5) ayat 48 yang artinya:

"Dan Kami telah turunkan kepadamu Al-Qur'an dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, yaitu kitab-kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian (sebagai pengukur) terhadap kitab-kitab yang lain itu, maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk tiap-tiap umat diantara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu."

Kedua ayat Al-Qur'an diatas mengajarkan kepada manusia untuk semangat dan termotivasi dalam melakukan berbagai kegiatan kebajikan. Allah SWT menuntun hamba-hamba-Nya untuk senantiasa membentuk mentalitas pribadi beriman melalui daya juang yang tinggi sehingga mendapatkan tujuan yang dikehendaki. "Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan." dalam Al-Insyirah (94), ayat 5-6.

Pada firman lain di surat Ar-Rahmaan (55) ayat 33 yang berarti “Hai jama’ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan.” Jelas bahwa Allah memberikan tantangan besar kepada makhluk-Nya. Tantangan ini tidak akan dapat ditempuh tanpa kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam ayat itu adalah kekuatan dari Allah SWT, dan kekuatan yang datang dari dalam diri, yaitu kekuatan untuk mau berusaha dan bekerja keras. Seperti kalimat *man jadda wajada*, yang artinya barangsiapa yang bersungguh-sungguh, pasti akan mendapatkannya.

Memiliki motivasi kerja dalam berkehidupan sehari-hari telah menjadi sebuah kebutuhan. Salah satu ciri masyarakat modern adalah keterbatasan waktu, sehingga pada dasarnya setiap manusia wajib memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja dapat memacu karyawan atau pekerja untuk mau bekerja keras agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Al-Ghazali (dikutip oleh Zainal, dkk, 2014) sebuah perilaku motivasi dapat terjadi karena peran dari *Junud Al-Qalbu* atau tentara hati.

Di dalam diri manusia, terdapat dua kelompok *Junud Al-Qalbu*, yaitu:

1. Bersifat fisik (contohnya berupa anggota tubuh sebagai alat fisik),
2. Bersifat psikis, terwujud dalam dua hal:
 - a. *Syahwat* (motif mendekat), mendorong untuk melakukan sesuatu.
 - b. *Ghadlab* (motif menjauh), menghindari dari sesuatu.

Adapun kedua motif *syahwat* dan *ghadlab* ini berfungsi sebagai *iradah*. Tujuan kedua motif ini untuk mencapai kepada Allah Subhanahuata’ala.

Islam selalu menjelaskan adanya hubungan timbal balik antara usaha manusia dengan hasil yang akan diperoleh atas usaha tersebut. Hal ini bermaksud bahwa setiap usaha/upaya yang dikerahkan oleh seseorang, selama itu adalah kerja keras yang halal dan baik, memberikan manfaat untuk sesamanya, dan berguna bagi orang lain, maka Allah SWT menjamin pembalasan yang berlipat-lipat jumlahnya. Allah SWT juga menjamin rezeki makhluk-Nya. Seperti yang dijamin pada surat-surat di dalam Al-Qur'an berikut, yang artinya:

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (Al-Israa' (17) ayat 70).

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (Al-An'aam (6) ayat 132).

“Barangsiapa membawa amal yang baik maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya, dan barangsiapa yang membawa perbuatan yang jahat maka dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).” (Al-An'am (6) ayat 160).

“Dan tidak ada satu-pun makhluk bergerak/bernyawa di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia Mengetahui tempat kediamannya itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (*Lauh Mahfuzh*).” (QS. Huud (11) ayat 6).

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepadaNya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Al-Mulk (67) ayat 5).

Agama Islam mengajak manusia untuk selalu memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Ajakan ini dapat dilihat melalui hadits Rasulullah SAW, yaitu “Bekerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah kamu untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.” (Mursi, 2008).

Pada hadits lain yang diriwayatkan oleh sahabat Rasul, dalam buku yang disusun oleh Zoerni dan Djamaluddin (2013) beserta Al-Albani (2003), yang artinya:

“*Jihad* (perjuangan) itu bukanlah hanya seseorang mentak dengan pedangnya dalam perjuangan di jalan Allah, melainkan orang yang ber-*jihad* itu ialah barangsiapa yang memikul belanja anak-anaknya, maka orang itu dalam ber-*jihad*. Maka siapa yang membelanjai dirinya sendiri lalu terpelihara dari mintaminta kepada orang banyak, maka orang itu dalam ber-*jihad*.” (Diriwayatkan oleh Ibnu’ Asakir dari Anas).

“Diriwayatkan dari Abu Mas’ud Al-Badri r.a., Nabi Muhammad SAW; Beliau bersabda: Seorang Muslim yang membelanjakan hartanya untuk keluarga dengan ikhlas, merupakan sedekah baginya.” (HR. Muslim).

“Diriwayatkan dari Tsuban r.a; Rasullullah SAW bersabda: Sebaik-baik uang adalah uang yang dibelanjakan kepada keluarganya, uang yang dibelanjakan untuk keperluan hewan tunggangannya di jalan Allah, dan uang yang dibelanjakan kepada sahabat-sahabatnya di jalan Allah.” (HR Muslim).

“Abu Qilabah berkata: Siapa lagi seseorang yang lebih besar mendapatkan pahala daripada seseorang yang membelanjakan hartanya untuk keluarga-keluarga yang kecil hingga dia dapat menjadikan mereka kaya, atau Allah menjadikan mereka berguna karenanya dan menjadikan mereka orang yang berkecukupan.” (HR. Muslim).

Ajaran agama Islam senantiasa mengajak umat manusia untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Karena ketika seorang manusia bekerja secara *halal* dan baik, maka pahala yang diperolehnya sama seperti pahala orang yang sedang ber-*jihad* di jalan Allah SWT.

2.1.3. Motivasi Kerja

Pada sub-bab motivasi kerja akan diuraikan teori, konsep, dan preposisi yang menjabarkan definisi motivasi, ciri-ciri motivasi, faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dimensi nilai/keyakinan, dimensi persepsi, dimensi tujuan dan harapan, dimensi sikap, dimensi kemampuan, dan dimensi perilaku.

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti dorongan seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan tertentu (Arifin dan Rivai, 2009). Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan, mengerahkan, atau dalam bahasa Inggris *to move*. Winardi (2004) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja adalah kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri individu, yang menimbulkan arah, tingkat, dan persistensi upaya dalam bekerja.

Zainal dkk (2014, h.618) memiliki pandangan bahwa “motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan hubungan internal dan eksternal.” Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal tertentu, yang sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai ini berupa kekuatan untuk mendorong individu berperilaku. Terdapat dua komponen dorongan, yaitu arah perilaku dan kekuatan perilaku. Arah perilaku adalah kerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan kekuatan perilaku adalah seberapa kuat usaha individu dalam bekerja.

Motivasi adalah proses intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2008). Intensitas berhubungan pada seberapa giat seseorang berusaha. Lalu yang dimaksud arah adalah tujuan pencapaian. Kemudian ketekunan berarti ukuran seberapa lama seseorang mampu mempertahankan usahanya. Sedangkan menurut Gomes (2003), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar tujuan-tujuan yang diharapkan.

Motivasi dirumuskan oleh Sastrohadiwiryo (2005) sebagai perasaan, keinginan, kehendak yang akan mempengaruhi kemauan individu dan perilakunya. Perilaku tersebut terbentuk atas kekuatan berupa dorongan dan juga kejadian. Keseluruhan kegiatan ini adalah proses dalam rangka memenuhi tujuan individu. Manullang (2006) secara ringkas menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang akan mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.3.2. Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Faktor motivasi intrinsik adalah faktor-faktor motivasi kerja yang hadir dari dalam diri individu. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor motivasi yang datang dari luar diri individu. Istilah intrinsik dan ekstrinsik juga disamakan dengan istilah faktor individual dan faktor organisasional. Menurut Gomes (2003) faktor motivasi kerja melibatkan dua unsur, yakni faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual dapat berupa kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan faktor organisasional sebagai contoh seperti gaji atau pembayaran, keadaan keamanan kerja, hubungan antar sesama pekerja, pengawasan dari atasan, pujian, serta pekerjaan itu sendiri.

Terdapat banyak ahli/pakar yang membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang kedalam faktor intrinsik dan ekstrinsik. Beberapa pendapat ahli tersebut yaitu:

1. Luthans (2006) menjelaskan bahwa motivasi dibedakan kedalam motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik mencakup gaji, benefit, promosi dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi intrinsik mencakup perasaan tanggung jawab, prestasi, pencapaian, dan lain-lain.

2. Ritchie dan Martin (2004) mengelompokkan faktor intrinsik yang meliputi:
 - a. *Recognition*, seperti adanya hubungan timbal balik dan mampu memberi arti bagi sosial.
 - b. *Achievement*, kemampuan individu untuk dapat mengatur dan mencapai tantangan-tantangan yang menjadi tujuannya.
 - c. *Power and Influence*, kemampuan untuk dapat mengendalikan kekuatan. Dimana individu merasa mampu mempengaruhi dan mengontrol orang lain.
 - d. *Variety and Change*, kemampuan individu untuk tetap menjaga dirinya sendiri agar semangat dan bergairah kerja, sekalipun ada perubahan, kecenderungan dan variasi.
 - e. *Creativity*, mudah dalam mengembangkan atau mengeksplorasi ide-ide gagasannya, membuat pikiran menjadi terbuka serta kreatif.
 - f. *Self-development*, dapat mandiri, mengurus diri sendiri dan berkembang sebagaimana individu.
 - g. *Interest and Usefulness*, kebutuhan untuk menjadi pribadi yang berguna, menarik secara intrinsik, dan bermanfaat dalam pekerjaan.

Sedangkan faktor ekstrinsiknya meliputi:

1. *Money and tangible rewards*, yaitu gaji yang tinggi, barang-barang yang baik, penghargaan yang dapat dinikmati.

2. *Physical conditions*, keadaan pekerjaan yang nyaman, aman, dan tidak membahayakan.
 3. *Structure*, terdapat informasi yang jelas, adanya umpan balik dan berkurangnya ketidakpastian.
 4. *People contact*, yaitu hubungan sosial dengan tingkat level yang lebih tinggi dan berinteraksi dengan banyak orang.
 5. *Relationships*, yaitu kestabilan individu dalam menjalani hubungan dalam jangka waktu yang panjang pada level yang lebih dalam seperti antar rekan kerja dan bawahannya serta hubungan dengan orang-orang tertentu.
3. Zainal dkk (2014) mengelompokkan 3 faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu adanya faktor perbedaan berdasarkan karakteristik individu (berasal dari internal), karakteristik pekerjaan (berasal dari eksternal), dan karakteristik lingkungan kerja/organisasi (berasal dari eksternal). Ketiga faktor motivasi memiliki sifat, yang diperinci sebagai berikut:
- a. Kemungkinan untuk berkembang (bersifat ekstrinsik),
 - b. Jenis pekerjaan (bersifat ekstrinsik), berupa rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan,
 - c. Kebanggaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan (bersifat intrinsik).

4. Motivasi kerja akan terpenuhi apabila dilandasi oleh pemicu motivasi (Sinungan, 2005). Pemicu-pemicu munculnya motivasi tersebut dipengaruhi keadaan eksternal dan internal. Faktor-faktor internal dapat berupa:

- a. Keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan,
- b. Kemajuan dalam penghidupan dan pekerjaan,
- c. Tanggung jawab dan kepercayaan,

Sedangkan faktor eksternal memiliki bentuk seperti:

1. Pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberikan harapan lebih baik),
 2. Penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan atau diselesaikan,
 3. Kebijakan dan administrasi dari manajemen serta pemerintah yang sesuai,
 4. Atasan atau supervisi yang mendukung,
 5. Hubungan dengan lingkungan kerja maupun antar perseorangan baik,
 6. Gaji dan status yang sesuai,
 7. Kondisi kerja dan keamanan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung.
5. Menurut Suhendi dan Anggara (2010) terdapat 15 motivasi intrinsik yang terdapat pada individu. Lima belas motivasi yang dimaksud yaitu: *achievement* (pencapaian), *deference* (menyesuaikan diri), *order* (teratur dan

rapi), *exhibition* (menarik perhatian), *autonomy* (mandiri), *affiliation* (menjalin persahabatan), *intraception* (memahami orang lain), *succorance* (mendapatkan kasih sayang, bantuan, dan perhatian), *dominance* (menguasai), *abasement* (menghukum), *nurturance* (memberikan pertolongan dan simpati), *charge* (pembaharuan), *endurance* (bertahan pada kerja), *heterosexuality* (hubungan lawan jenis), dan *aggression* (mengkritik dan membantah).

6. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga ditemui dalam teori dua faktor atau teori motivasi higienis. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang menjelaskan bahwa karyawan sangat dipengaruhi oleh dua faktor penting dalam melaksanakan pekerjaannya (Purwanto, 2011). Kedua faktor penting itu adalah sumber ketidakpuasan kerja, yaitu faktor yang akan mempertahankan atau menjaga tingkat motivasi kerja karyawan apabila diberikan dengan baik dan tepat, dan sumber kepuasan kerja yaitu faktor yang dapat mendorong semangat/motivasi karyawan.

Tabel 2.1
Komponen Teori Dua Faktor

<i>Hygiene Factor</i> (Sumber Ketidakpuasan Kerja)	<i>Motivation Factor</i> (Sumber Kepuasan Kerja)
1. Kondisi kerja	1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kebijakan perusahaan	2. Tenggung jawab
3. Gaji	3. Prestasi
4. Status	4. Promosi
5. Supervisi	5. Pengakuan
6. Kehidupan pribadi	6. Pertumbuhan
7. Hubungan dengan rekan kerja	7. Pengembangan
8. Keamanan kerja	

Sumber: Purwanto D, 2011.

2.1.3.3. Nilai atau Keyakinan

Nilai adalah keyakinan-keyakinan dasar yang menyatakan bahwa sesuatu dianggap benar secara pribadi atau sosial. Nilai mengandung unsur pertimbangan dimana individu akan mengembangkan gagasannya mengenai apa yang benar, baik, dan diinginkan oleh dirinya maupun sosial (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Nilai mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek, aktivitas, atau orientasi yang dianggap begitu penting bagi kehidupan individu. Menurut Al-Hafidz (2005) keyakinan adalah kepercayaan kepada sesuatu, yang dinyatakan dengan mengadakan hubungan dengannya, dan membentuk sikap manusia, sehingga nilai dapat juga dianggap sebagai kepercayaan.

Nilai sangat penting ketika digunakan untuk mempelajari perilaku, karena nilai merupakan pondasi awal untuk memahami sikap dan motivasi. Selain itu, nilai mempengaruhi persepsi individu dalam melihat situasi (Sofyandi dan Ganiwa, 2007). Nilai bersifat tidak tetap, tetapi perubahan terhadap nilai cenderung sangat lambat.

Nilai sangat berhubungan dengan motivasi. Menurut Zainal, dkk (2014) motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk dapat mencapai tujuan individu yang spesifik. Nilai dan sikap ini kemudian memberikan dorongan atau kekuatan bagi individu, sehingga dorongan ini kemudian menjadi arah dan kekuatan perilaku.

Nilai individu merupakan penentu terbesar dari perilaku kerjanya. Nilai dapat dipengaruhi dan bersumber dari lingkungan dimana individu tersebut tinggal dan bekerja. Nilai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan atau usaha disebut dengan nilai kerja. Menurut Muhammad (2004), gaya hidup yang diadopsi oleh

individu merupakan refleksi nilai kuat yang kemudian berimbas pada motivasi kerja. Nilai kerja seseorang dapat terlihat dari:

1. Tingkah laku dan hasil karyanya,
2. Persepsi seseorang terhadap lingkungan serta pandangan hidupnya,
3. Pengalaman hidup dan kebiasaan,
4. Interdependensi lingkungan sosial dan nonsosial.

Kemudian keempat ciri diatas dispesifikasi lagi menjadi 34 ciri nilai kerja. Nilai kerja tersebut yaitu: komitmen, konsistensi, kewenangan, tanggung jawab, keikhlasan, kejujuran, kreativitas, kepekaan, kepemimpinan, keteladanan, kebersamaan, dinamis, keakuratan, kecepatan, rasional, kecerdasan emosi, keteguhan, ketegasan, disiplin, teratur dalam bekerja, keberanian, kearifan, dedikasi, loyalitas, semangat, motivasi, ketekunan, kesabaran, keadilan, keterbukaan, serta penguasaan ilmu dan teknologi.

Nilai kerja dibagi kedalam 4 orientasi nilai, yaitu nilai moral-spiritual, nilai personal, nilai sosial, dan nilai ekonomis, sebagaimana yang dijelaskan oleh Harefa (2007) berikut:

1. Nilai moral-spiritual

Bekerja adalah bagian dari ibadah. Bekerja memungkinkan manusia untuk mengakui kekuasaan Tuhan dan menyadari perannya sebagai makhluk Tuhan. Bekerja digunakan untuk memanusiawikan manusia demi kebaikan bersama, baik untuk diri sendiri maupun sesama. Pekerjaan dilakukan dengan

menganggap bahwa alam sebagai karunia pemberian dari Tuhan, yang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya.

2. Nilai personal

Kerja diartikan sebagai sarana untuk merealisasikan dan mengembangkan talenta, bakat, pengetahuan, serta keterampilan yang telah diberikan Tuhan kepada manusia, agar dipergunakan untuk mendewasakan serta kemandiriannya.

3. Nilai sosial

Bekerja dapat memberikan makna atas kehadiran individu di dalam suatu komunitas atau lingkungannya, dimana manusia adalah makhluk sosial yang saling bergantung kepada sesama.

4. Nilai ekonomis

Bekerja dilakukan untuk mencari nafkah dengan mendapatkan uang dalam rangka mempertahankan hidup dan memenuhi segala kebutuhan pribadi maupun keluarganya.

2.1.3.4. Persepsi

Coulter dan Robbins (2010) mengartikan persepsi sebagai proses dimana seseorang mengartikan lingkungan sekitar dengan menyusun dan menginterpretasikan impresi sensoris. Menurut Muchlas (2005) intepretasi dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti pengalaman masa lalu, sikap, ekspektasi/harapan, dan (*interest*) hal yang dianggap menarik. Menurut Winardi

(2004) persepsi adalah apa yang dianggap atau yang dirasakan sebagai hal yang benar.

Setiap orang melihat dunia dari sudut pandangnya masing-masing. Persepsi individu ditentukan oleh pengalaman setiap individu yang kemudian menciptakan saringan terhadap objek tertentu. Bagian paling penting dari persepsi seseorang adalah bagaimana orang tersebut mampu mempersepsikan dirinya sendiri. Sehingga menentukan bagaimana mereka berperilaku pada situasi tertentu. Karena pada dasarnya setiap orang berperilaku atas dasar persepsinya.

Persepsi dipresentasikan sebagai proses kognitif yang sangat penting untuk memahami perilaku, dan proses psikologi motivasi seseorang. Persepsi adalah interpretasi unik dari suatu situasi, dan bukan rekaman dari situasi. Persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik dan berbeda dari realita (Luthans, 2006). Persepsi dapat dianggap sebagai *filter* atau penyaring, karena tidak ada seorangpun yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sama, maka setiap orang memiliki *filter* yang unik. Sehingga setiap situasi atau rangsangan yang sama pun, akan menghasilkan reaksi dan perilaku yang sangat berbeda.

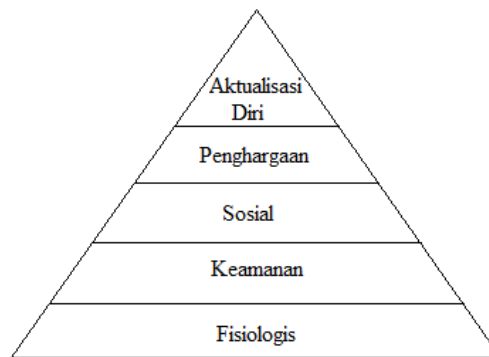
Teori persamaan atau keadilan diperkenalkan oleh J. Stacy Adams. Teori motivasi ini menyatakan bahwa individu akan menilai dan mempersepsikan kinerja beserta sikapnya dengan cara memperbandingkan antara kontribusi pekerjaan yang telah karyawan upayakan beserta hasil-hasil keuntungan yang diperoleh, dengan kontribusi dan keuntungan yang diterima oleh orang lain di sekitar lingkungan pekerjaannya (Mondy, 2008).

Upaya atau kontribusi yang diperbandingkan biasanya berupa jenjang pendidikan, besarnya usaha, waktu, pengalaman, dan kompetensi. Sedangkan hasil keuntungan yang diperbandingkan biasanya berupa kenaikan gaji, bonus, imbalan kerja dan pengakuan. Apabila ketidakadilan terjadi, individu yang membuat perbandingan akan berusaha membuat rasio tersebut sebanding dengan cara mengubah upaya atau hasil kerja.

2.1.3.5. Kebutuhan

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang sangat diperlukan oleh manusia, yang muncul secara hasrat naluri untuk mendapatkan/menikmati kegunaan barang atau jasa, agar dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup (Caplin, 2006). Kebutuhan berasal dari dua sumber, yaitu pengaruh kebutuhan pribadi dan pengaruh lingkungan sosial (Arifin dan Rivai, 2009). Sumber kebutuhan pribadi mengacu pada realita dimana setiap manusia memiliki kebutuhan pribadi yang berbeda-beda. Kemudian pengaruh lingkungan sosial seperti adanya keinginan untuk dapat diterima, dihargai, dan memberikan makna bagi lingkungan sosialnya.

Menurut Maslow manusia memiliki lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman atau keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan atas penghargaan atau kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan perwujudan atau aktualisasi diri (Gomes, 2003).



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Robins dan Judge, 2008

David McClelland bersama dengan rekan-rekannya menjelaskan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang dimiliki seseorang dalam bekerja (Coulter dan Robbins, 2010). Tiga kebutuhan tersebut yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*nAch*), adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*), adanya kebutuhan untuk mampu memberikan dampak atau kesan kepada orang lain dalam pekerjaannya.
3. Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*), adanya kebutuhan untuk menjalin hubungan pribadi atau hubungan antarpersonal yang akrab, ramah, dan dekat.

Clayton Alderfer mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori ERG (Winardi, 2004). Teori ERG tersebut yaitu:

1. *Existence (E)*, kebutuhan akan eksistensi mencakup keinginan fisiologikal dan material.
2. *Relatedness (R)*, kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain mencakup rasa kepemilikan dan kebersamaan.

3. *Growth (G)*, kebutuhan untuk tumbuh memanfaatkan kemampuan, dan tumbuh sebagai manusia yang lebih baik.

2.1.3.6. Tujuan dan Harapan

Tujuan (*goal*) adalah hasil akhir dari segala sesuatu yang hendak dicapai atau diwujudkan. Harapan (*hope*) adalah adanya ukuran keadaan ideal yang ingin dicapai oleh seseorang di masa yang akan datang, dan bersifat perbaikan. Tujuan berbentuk hasil akhir, sedangkan harapan mengarah kepada perbandingan (ekspektasi) antara keadaan saat ini dengan keadaan yang diinginkan.

Teori penetapan tujuan dalam bahasa Inggris disebut *goal-setting theory* dikembangkan oleh Edwin Locke. Locke berasumsi bahwa “*our primary motivation in a work situation is defined in terms of our desire to achieve a goal*” (Schultz dan Sydney, 2006, h.230). Niat individu untuk menetapkan tujuan kerja dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Keadaan/kondisi ideal yang ingin dicapai dapat memacu seseorang untuk memperolehnya, sehingga menimbulkan motivasi. Menurut Suhendi dan Anggara (2010), karyawan tidak tetap mengharapakan untuk diangkat menjadi karyawan tetap karena adanya persepsi kesempatan di dalam pekerjaannya.

Pada teori ekspektasi/harapan menurut Victor Vroom kekuatan motivasi sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap valensi, pengharapan, serta instrumen (Tampubolon, 2008). Valensi merupakan sesuatu yang dianggap bernilai penting bagi individu dan dapat dinikmati, contohnya adalah kenaikan jabatan. Instrumen yaitu besaran hubungan antara usaha individu dengan hasil

yang akan diperoleh. Artinya harapan yang hendak dicapai akan membuat seseorang ingin mengalami apa yang ada di impiannya menjadi selalu nyata. Keadaan ini akan membuat individu berusaha mewujudkannya dengan realisasi usaha.

2.1.3.7. Sikap

Sikap didefinisikan sebagai cara seseorang dalam menempatkan dirinya yang mengevaluasi mana cara disukai dan cara yang tidak disukai dalam menghadapi suatu objek. Sikap dipengaruhi oleh kepercayaan dan perasaan yang kuat. Menurut Hutagalung (2007) sikap akan mengarah kepada perilaku, karena sikap adalah cara seseorang mengkomunikasikan perasaannya kepada orang lain, melalui perilaku yang ditunjukkannya. Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap adalah kecenderungan yang menetap untuk merasa dan menentukan tindakan dengan cara-cara tertentu atas beberapa objek. Sedangkan Coulter dan Robbins (2010) mengungkapkan bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif –disukai atau tidak disukai– terkait dengan objek, orang, atau kejadian.

Sikap kemudian dibagi menjadi 3 komponen dasar, yaitu komponen kognitif, afektif, dan perilaku (Hutagalung, 2007). Dimana komponen kognitif berisi keyakinan, kepercayaan, opini, wawasan, dan informasi apa yang dimiliki oleh individu terhadap objek tersebut. Komponen afektif berisi perasaan dan emosi seseorang terhadap objek, seperti positif, negatif, atau netral. Selanjutnya komponen perilaku merupakan kecenderungan seseorang untuk berperilaku tertentu terhadap objek.

Sikap memiliki fungsi untuk dapat membantu memprediksi perilaku kerja seseorang. Kemudian Luthans (2006) menjabarkan secara lebih rinci jika sikap memiliki 4 fungsi, yaitu:

1. Fungsi penyesuaian, sikap dapat membantu seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
2. Fungsi pertahanan ego, sikap membantu seseorang mempertahankan citra dirinya.
3. Fungsi mengekspresikan nilai, sikap memberikan dasar pada seseorang untuk dapat mengekspresikan nilai yang dianutnya.
4. Fungsi pengetahuan, sikap dapat membantu untuk menyediakan standar perilaku apa yang sesuai dengan perilaku apa yang tidak sesuai, sekaligus membantu menjelaskan kepada lingkungan.

2.1.3.8. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) adalah tenaga atau daya kekuatan dalam kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan untuk melakukan suatu perbuatan (Chaplin, 2000). Menurut Robbins dan Judge (2008) kemampuan adalah kapasitas individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan dibagi kedalam kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual melibatkan aktivitas mental seperti berfikir dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik melibatkan raga karena menuntut penyelesaian tugas dengan kekuatan, ketrampilan, dan stamina.

Terdapat 2 persyaratan pokok yang harus dimiliki supaya seseorang termotivasi, yaitu memiliki kemampuan dan tujuan (Arifin dan Rivai, 2009). Kemampuan dapat dimiliki apabila seseorang memiliki bakat dan kecerdasan. Bakat dapat dikembangkan dengan pemberian kesempatan. Adanya bakat tanpa kesempatan tidak akan merubah menjadi kemampuan. Begitu pula sebaliknya, kesempatan yang luas, apabila tanpa bakat dan kecerdasan, maka kesempatan menjadi tidak efektif.

Kemampuan dapat dideskripsikan sebagai berikut: seorang guru Fisika menunjuk muridnya bernama Maudy untuk mengikuti lomba Olimpiade Sains Kota mewakili sekolah. Murid tersebut dipilih karena dianggap lebih dapat dipercaya dan lebih siap secara mental dalam menghadapi persaingan daripada murid-muridnya yang lain. Akibatnya, Maudy, murid yang ditunjuk untuk mewakili sekolah tersebut merasakan kepercayaan diri yang semakin meningkat dan berusaha keras untuk belajar dan berjuang memenangkan perlombaan. Maudy yakin bahwa dirinya dapat menyelesaikan tugas sekolah untuk ikut perlombaan mewakili nama baik sekolahnya. Cerita inilah yang disebut sebagai efektivitas diri.

Teori yang menjelaskan mengenai keterlibatan kemampuan dapat dijelaskan dalam teori efektivitas diri. Teori ini juga dikenal dengan sebutan teori kognitif sosial atau pembelajaran sosial. Teori efektivitas diri menjelaskan keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik (Robbins dan Judge, 2008). Semakin tinggi tingkat efektivitas diri individu, maka individu tersebut akan merasa semakin percaya diri untuk mengalahkan tantangan dan semakin berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan

tingkat efektivitas rendah, akan cenderung menyerah dan mengurangi usaha kerjanya.

2.1.3.9. Perilaku

Perilaku adalah aktivitas, tindakan, atau respons yang timbul karena adanya stimulus yang diberikan (Caplin, 2006). Perilaku kerja merupakan aksi-reaksi individu atas rangsangan yang berasal dari lingkungan kerjanya, dan dapat diamati secara langsung maupun secara tidak langsung. Motivasi tidak dapat dilihat. Untuk dapat mengetahuinya hanya mampu diamati dari perilaku seseorang. Perilaku seseorang dapat dilihat dari tindakannya sehari-hari. Manullang (2006) melihat bahwa tindakan adalah suatu kegiatan manusia yang mengandung maksud tertentu yang secara jelas dikehendaki oleh individu tersebut.

Pembentukan perilaku atau tindakan seseorang menurut Hutagalung (2007) berasal dari faktor dari dalam individu dan dari luar individu. Faktor dari dalam individu berasal dari pengaruh kepercayaan dan pengaruh sikap. Sedangkan faktor dari luar individu berasal dari pengaruh lingkungan. Menurut Zainal, dkk (2014), terdapat 4 asumsi dasar untuk mengetahui perilaku individu. Asumsi tersebut adalah:

1. Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor individu dan lingkungan.
2. Individu mengambil keputusan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri ketika bekerja.
3. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda.

4. Individu memutuskan diantara perilaku alternatif yang didasarkan pada harapannya sehingga mengarahkan kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi berkaitan erat dengan perilaku, karena persepsi pekerja dengan sebab-sebab internalnya dapat membentuk perilaku kerja (Gomes, 2003). Definisi ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada pada individu, sehingga mempengaruhi perilakunya. Definisi ini juga berusaha menjawab, mengapa seseorang mempunyai motivasi tertentu. Sastrohadiwiryono (2005) mengartikan bahwa motivasi merupakan keadaan jiwa, sikap, dan mental manusia, yang memberi energi/dorongan dalam berupaya serta mengarahkan perilakunya untuk melakukan tindakan tertentu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

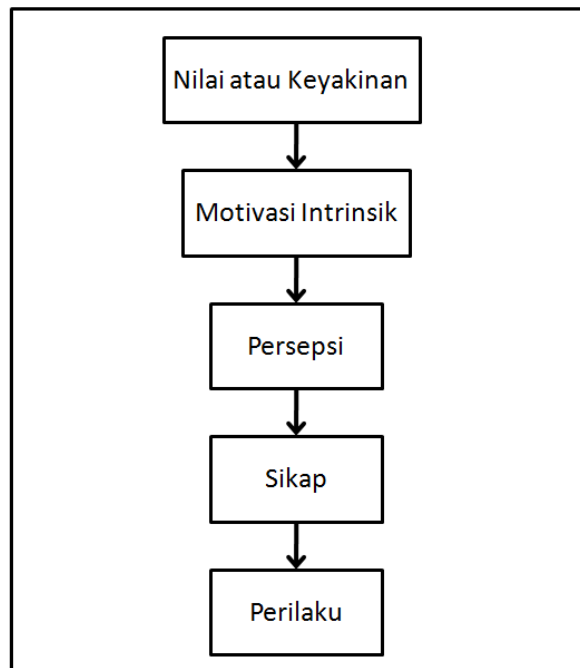
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Edwin Anindityo (2012)	“Preferensi Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Provinsi Jawa Tengah”	Karyawan Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM yang berjumlah 129 orang.	Pekerja pria maupun wanita sama-sama memiliki preferensi yang sama terhadap faktor motivasi kerja berupa kompensasi, penghargaan, kesempatan mengembangkan diri, jaminan masa depan, lingkungan kerja, dan kebebasan bersosialisasi, dimana faktor motivasi kompensasi paling berpengaruh.
2.	Vinda Permana Putri (2012)	“Membangun Motivasi Kerja Relawan di	98 Relawan PMI di Kota	Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja relawan

		PMI Kota Semarang”	Semarang.	PMI di Kota Semarang, yaitu: pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi diri, tanggung jawab, dan pengakuan.
3.	Ikhsan Gunawan (2010)	“Motivasi Guru Tidak Tetap di Kota Semarang”	Guru Tidak Tetap yang bertugas di berbagai SMA Swasta Semarang.	Motivasi kerja GTT dipengaruhi oleh faktor persepsi yang membentuk nilai kerja, karakteristik biografi, serta karakteristik pribadi.
4.	Gilang Raka Pratama (2011)	“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Polisi”	200 orang polisi yang bekerja di wilayah Polresta Bogor.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivator, yakni: tanggungjawab, kesempatan untuk maju, dan pekerjaan itu sendiri, terhadap motivasi kerja polisi.
5.	Ananto Pramandhika (2011)	“Motivasi Kerja dalam Islam”	Guru TPQ yang mengajar di berbagai TPQ wilayah Kecamatan Semarang Selatan.	Terdapat faktor intrinsik berupa ibadah, harapan pribadi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab, beserta faktor ekstrinsik terdiri dari penghargaan, jaminan hari akhir, hubungan kerja, dan lingkungan kerja dalam motivasi kerja guru TPQ.

Sumber: Data yang diolah, 2015.

2.3. Kerangka Pemikiran Motivasi Intrinsik

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran motivasi intrinsik sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Motivasi Intrinsik

Sumber: Data dikembangkan untuk penelitian, 2015

Berdasarkan gambar 2.2 di atas maka persepsi kerja ditentukan oleh nilai/keyakinan yang ada pada diri seseorang. Adapun sikap kerja dipengaruhi oleh persepsi seseorang, yang diwujudkan kedalam perilaku kerjanya.

2.4. Rangkuman Bab 2

Pada Bab 2 telah dijabarkan berbagai teori yang berkaitan dengan profesi guru, konsep kerja Islam, dan motivasi kerja. Teori-teori tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Para peneliti terdahulu membuktikan bahwa terdapat berbagai macam faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka peneliti saat ini membuat kerangka pemikiran untuk membangun isi di dalam penelitian ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Bab ini akan menjelaskan metode, pendekatan, fokus, subjek, dan objek penelitian, beserta jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, alat pengumpulan data, metode analisis, teknik pengolahan data, dan validasi data yang digunakan oleh peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Metode penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Penelitian berasal dari kata *research*, yang berupa *re* berarti kembali dan *search* berarti mencari. Dengan demikian arti kata penelitian adalah mencari kembali. Penelitian adalah proses penyelidikan yang terorganisasi. Penelitian memiliki tujuan untuk mengubah kesimpulan atau dalil-dalil yang telah diterima sebelumnya menjadi kesimpulan baru, dengan adanya aplikasi baru (Nazir, 2013). Sedangkan Sekaran (2011) memandang penelitian sebagai proses dalam menemukan masalah, setelah melaksanakan studi mendalam serta menganalisis faktor situasi. Proses ini membahas masalah spesifik secara sistematis, terkelola, objektif, kritis, ilmiah, dan berdasarkan data dalam rangka menemukan jawaban atau solusi.

Metode penelitian yang digunakan dalam memahami motivasi kerja Islam Guru Tidak Tetap ini adalah jenis penelitian metode kualitatif. Emzir (2011) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai metode yang berfokus dan melibatkan

interpretasi secara naturalistik. Penelitian kualitatif mencoba memahami kejadian alami dan menafsirkan fenomena. Penelitian kualitatif berusaha menguak makna yang terdapat dalam objek penelitian, melibatkan pengalaman pribadi, introspektif, kisah hidup dengan cara wawancara, observasi, dan interaksi. Metode penelitian kualitatif memberikan hasil data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjabaran, penjelasan dan pembahasan teori.

Umar (2008) berpendapat bahwa penelitian kualitatif memiliki maksud memberi makna atas fenomena yang diamati. Penelitian kualitatif percaya bahwa kebenaran itu bersifat dinamis, sehingga temuan yang ada juga dipengaruhi oleh nilai dan persepsi peneliti. Kesimpulan pada penelitian kualitatif tidak untuk digeneralisaikan pada populasi, melainkan atas dasar situasi atau karakteristik yang hampir sama.

Kesimpulan dari penelitian kualitatif bersifat kasuistik, artinya berlaku sesaat, subjektif, dan tidak dapat menggambarkan keseluruhan objek penelitian yang dimaksud. Proses pelaksanaan kegiatan penelitian kualitatif biasanya memiliki prosentase sebesar 50% di lapangan dan 50% di rumah atau kantor (Bungin, 2009). Ini artinya, penelitian kualitatif membutuhkan keseimbangan pembagian waktu yang sama rata, antara di lapangan dan saat penyusunan laporan.

Karakteristik penelitian kualitatif, diantaranya memiliki ciri-ciri naturalistik yang artinya diperoleh dari sumber langsung karena berupa latar aktual (Emzir, 2011). Kemudian deskriptif berbentuk kata-kata, kutipan, ilustrasi, dokumen, transkrip wawancara dan lain sebagainya. Penelitian kualitatif berfokus pada proses

daripada hasil, karena kepedulian pada esensial berupa makna. Bersifat induktif dimana teori muncul didasarkan pada data yang telah diperoleh.

Peneliti memilih metode kualitatif dikarenakan peneliti menjumpai adanya fakta-fakta dan fenomena-fenomena yang ada di realitas sosial mengenai motivasi kerja pada profesi Guru Tidak Tetap. Metode kualitatif dianggap lebih tepat digunakan untuk meneliti masalah-masalah yang membutuhkan pengungkapan, penggambaran, atau meringkas berbagai situasi dan kondisi. Fakta dan fenomena yang begitu kompleks dan luas ini, dapat diangkat ke permukaan kemudian difokuskan pada titik tertentu, sehingga tidak terlalu meluas ke permukaan, tetapi bersifat memusat dan mendalam. Peneliti kemudian berupaya menghubungkan teori-teori motivasi kerja yang telah ada dengan teori-teori motivasi kerja yang diajarkan dalam agama Islam. Kemudian peneliti mencoba untuk menganalisis dan berusaha melakukan teorisasi atas temuan tersebut.

3.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan berupa fenomenologi, dimana pendekatan fenomenologi dianggap lebih tepat digunakan dalam menjelaskan adanya makna dibalik makna. Fenomenologi menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan subjek manusia. Fenomenologi mampu menangkap hal yang berkaitan dengan tingkah laku individu perseorangan yang selalu berubah, memiliki emosi dan tidak taat asas (Bungin, 2009). Emzir (2011) menambahkan bahwa fenomenologis berusaha melihat lebih dekat dan memahami makna dari pengalaman partisipan.

Realitas sosial terdiri dari fakta sosial, baik tindakan maupun perilaku sosial (Bungin, 2009). Realita sosial tidak hanya memusatkan pada fenomena fakta

sosial, tetapi juga pikiran dan tindakan individu. Realitas sosial juga dapat digunakan sebagai data kualitatif. Putra (2013) menjelaskan bahwa fenomenologis mengidentifikasi hakikat pengalaman subjektif. Dimana perkataan, pemikiran, perasaan, dan sudut pandang partisipan merupakan pengalaman subjektif partisipan.

3.3. Fokus Penelitian

Penelitian kualitatif memiliki fokus penelitian yang holistik (Tohirin, 2013). Penelitian dibangun secara menyeluruh dan mendalam berdasarkan pandangan orang yang diteliti. Karakteristik yang holistik integratif mengharuskan peneliti mengkaji kebagaimanaan dan memahaminya, sehingga melihat keseluruhan yang kompleks (Putra, 2013). Tohirin (2013) juga mengungkapkan bahwa fokus penelitian merupakan wahana untuk membatasi studi. Masalah dalam penelitian kualitatif bertumpu pada suatu fokus. Fokus penelitian boleh dipilih berdasarkan situasi problematik atau rutinitas kejadian sehari-hari. Melalui fokus, peneliti akan dengan mudah mengetahui data apa yang perlu dikumpulkan.

Fokus penelitian ini adalah faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap dalam perspektif agama Islam, pada berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang. Faktor-faktor motivasi intrinsik yang dibahas di dalam penelitian ini yaitu: nilai atau keyakinan, persepsi, tujuan dan harapan, sikap, kemampuan, serta perilaku responden. Keenam faktor intrinsik ini dipilih, sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab 1, bahwa di dalam penelitian Gunawan pada tahun 2010, belum membahas beberapa faktor, seperti: faktor nilai/keyakinan, tujuan, sikap, serta perilaku Guru Tidak Tetap.

Peneliti memfokuskan penelitian pada motivasi kerja dalam perspektif agama Islam, karena mayoritas Guru Tidak Tetap SMP di Kota Semarang, berada di dalam lingkungan SMP Swasta Islam. Selain itu peneliti berasumsi bahwa ajaran motivasi kerja yang paling sempurna ada di dalam perspektif agama Islam, sehingga untuk mendapatkan perspektif agama Islam, maka peneliti memilih lokasi penelitian pada SMP Swasta Islam yang menerapkan nilai-nilai agama Islam dalam proses belajar-mengajarnya.

Penelitian ini sengaja mengambil fokus penelitian pada Guru Tidak Tetap, karena peneliti berasumsi bahwa status Guru Tidak Tetap merupakan status paling rendah yang terdapat di dalam profesi guru. Asumsi ini berdasarkan kepada segi kesejahteraan dan segi status kepegawaiaan.

Penelitian ini hanya fokus pada Guru Tidak Tetap SMP karena subjek penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan pada tahun 2010, telah membahas motivasi GTT yang bertugas pada SMA Swasta di Kota Semarang. Selain itu peneliti memiliki pandangan bahwa Guru Tidak Tetap yang mengajar pada jenjang SMP memiliki penghasilan dan kesejahteraan diantara Guru Tidak Tetap jenjang SD dan SMA. Hal ini dikarenakan tugas dan bobot pekerjaan pada guru jenjang SMP tidak sesulit jenjang SMA, tetapi juga tidak dapat dikatakan semudah jenjang SD. Adapun anak murid pada jenjang SMP sedang mengalami masa peralihan dari anak-anak menuju remaja. Guru Tidak Tetap pada jenjang SMP dianggap dapat memberikan gambaran keadaan, rata-rata tugas, penghasilan serta kesejahteraan Guru Tidak Tetap lainnya.

Penelitian dilaksanakan di Kota Semarang karena Kota Semarang merupakan ibukota Jawa Tengah. Hal ini yang mendasari peneliti karena peneliti

menganggap bahwa di ibukota, situasi, fenomena, dan permasalahan sosial yang paling kompleks terjadi. Sehingga ibukota Semarang dapat mencerminkan keadaan kota lainnya di Jawa Tengah.

3.4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi populasi dan sampel. Adapun pengertian keduanya yaitu:

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit elementer yang cirinya akan diduga melalui hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian (Fathoni, 2006). Populasi berisi keseluruhan individu dari unit analisa yang mempunyai karakteristik serupa sehingga mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Tahap awal dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencari data pada Dinas Pendidikan di Kota Semarang. Data yang dibutuhkan oleh peneliti adalah data jumlah SMP Swasta Islam se-Kota Semarang, jumlah GTT SMP Swasta se-Kota Semarang beserta rinciannya, dan data masa kerja GTT SMP Swasta se-Kota Semarang. Akan tetapi, peneliti tidak dapat memperoleh data yang berkaitan dengan masa kerja GTT, karena data tersebut belum diperbaharui dan bersifat rahasia.

Menurut data yang diperoleh peneliti dari Dinas Pendidikan Kota Semarang, jumlah SMP Swasta Islam se-Kota Semarang yaitu 65 sekolah. Kemudian menurut arsip data kepegawaian tahun 2014, yang didapatkan dari Dinas

Pendidikan Kota Semarang, jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) yang bertugas di berbagai SMP/MTs se-Kota Semarang adalah 1.559 orang. Jumlah GTT tersebut memiliki rincian sebagai berikut: 804 Guru Tidak Tetap berjenis kelamin laki-laki dan 755 Guru Tidak Tetap berjenis kelamin perempuan. Kemudian 305 GTT bertugas di MTs (dimana 23 GTT pada MTs Negeri dan 282 GTT pada MTs Swasta). Selanjutnya 1.254 GTT bertugas di SMP (dimana 68 GTT pada SMP Negeri dan 1.186 GTT pada SMP Swasta).

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Tidak Tetap yang mengajar pada SMP Swasta di Kota Semarang dengan jumlah 1.186 GTT. Jumlah tersebut terdiri dari 541 GTT pada SMP Swasta Umum (yang menggunakan sistem belajar-mengajar secara umum) dan 645 GTT pada SMP Swasta Islam (yang menggunakan sistem belajar-mengajar secara Islami).

2. Sampel

Penelitian kualitatif tidak dapat menyertakan banyak orang sebagai sampelnya. Masalah yang diteliti merupakan sesuatu yang sulit diungkapkan. Pendekatan sosial dan masalah yang memiliki makna tidak mudah diungkap bila terlalu banyak pihak yang menjadi sampel. Itu sebabnya, mengapa penelitian kualitatif membutuhkan waktu yang lama. Responden atau informan bukan berarti wakil dari seluruh populasi (Bungin, 2009). Putra (2013) menambahkan bahwa para partisipan atau narasumber yang akan diwawancarai sengaja dipilih karena terlibat, menghayati, dan memahami objek penelitian. Pemilihan responden atau informan sebagai sampel, berdasarkan kepada responden yang memiliki pengetahuan paling luas dan paling dapat menjelaskan keadaan sebenarnya

terhadap objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini kemudian disebut juga sebagai responden atau informan.

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari sekolah yang akan dilibatkan di dalam penelitian ini. Peneliti telah mendatangi 12 SMP Swasta Islam yang berada di Kota Semarang. Akan tetapi dalam proses pengajuan izin, 8 SMP Swasta Islam menolak, dan hanya terdapat 4 SMP Swasta Islam yang menerima dan memberikan respon positif. Kemudian setelah peneliti melakukan pendekatan kepada Kepala Sekolah dan mengemukakan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini, hanya 3 SMP Swasta Islam yang akhirnya menyetujui dan memberikan izin.

Penelitian mengenai motivasi kerja Guru Tidak Tetap dalam perspektif agama Islam ini dilakukan pada ketiga SMP Swasta Islam di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Lokasi Penelitian

No.	Nama Sekolah	Alamat
1.	SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang	Jalan Seroja Selatan No. 14 A, Semarang
2.	SMP Islam Terpadu Uswatun Hasanah	Jalan Kopol R. Soekanto No. 4, Semarang
3.	SMP Islam Nurul Huda	Jalan KH. Zuhdi No.10, Semarang

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Semarang, 2015

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *snowball sampling*. *Snowball sampling* yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh beberapa informan. Beberapa informan ini diperoleh dari sedikit informan yang kemudian menunjuk teman atau kerabatnya untuk dijadikan informan selanjutnya, karena

dianggap memiliki informasi yang lengkap berkaitan dengan objek penelitian (Umar, 2008).

Responden yang terpilih berjumlah 6 Guru Tidak Tetap yang berstatus pegawai Non-PNS. Enam orang responden ini dapat terpilih berdasarkan rekomendasi dari masing-masing Kepala Sekolah, yaitu: Bu Upi, Pak Ismail, dan Pak Furqon. Responden direkomendasikan kepada peneliti, karena menurut masing-masing Kepala Sekolah, para responden dianggap paling baik dalam menjawab pertanyaan peneliti. Alasan yang kedua adalah karena para responden telah memenuhi kriteria yang diajukan oleh peneliti.

Kriteria responden dalam penelitian ini yaitu Guru Tidak Tetap yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun, dan belum diangkat menjadi PNS. Kriteria yang digunakan oleh peneliti cukup beralasan. Alasan pertama adalah lamanya waktu mengabdikan yang lebih dari 3 tahun telah dapat memperlihatkan konsistensi Guru Tidak Tetap untuk menekuni pekerjaannya. Alasan selanjutnya mengacu pada kejelasan memperoleh informasi secara lengkap. Hal ini dikarenakan latarbelakang Guru Tidak Tetap lebih luas mengingat pengalaman yang telah diperoleh lebih banyak bila dibandingkan dengan Guru Tidak Tetap yang baru 1-2 tahun bertugas.

Responden berasal dari berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan GTT yang bertugas pada SMP-SMP Swasta Islam di Semarang, yang mewakili SMP Swasta Islam unggulan, menengah, hingga menengah-kebawah. Dengan tidak bermaksud merendahkan atau mengunggulkan SMP-SMP tempat para responden mengajar,

peneliti telah mendapatkan izin dari para responden untuk melaporkan realita keadaan dari berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang.

Peneliti berusaha meyakinkan kepada para responden bahwa apa yang responden kemukakan, murni hanya untuk keperluan penelitian, dan hasil penelitian akan dijelaskan secara apa adanya tanpa mengubah maksud responden. Cara peneliti meyakinkan responden adalah dengan menjalin kontak terlebih dahulu dengan para responden sebelum wawancara dilakukan. Kemudian, peneliti mengemukakan bahwa hasil penelitian akan dilaporkan kembali kepada responden dalam bentuk transkrip wawancara dan meminta persetujuan responden melalui *membercheck list*.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan di waktu yang tidak mengganggu kegiatan belajar-mengajar dan di tempat yang tenang, sehingga apa yang disampaikan oleh responden tidak terdengar oleh pihak lain selain peneliti dan responden sendiri. Para responden setuju untuk memberikan keterangannya kepada peneliti secara jujur dan jelas, bahkan mayoritas responden menjawab pertanyaan dengan penuh antusias. Selain itu, sebagai bentuk terimakasih kepada Sekolah dan responden, peneliti memberikan kenang-kenangan berupa buku kepada responden dan jam dinding kepada pihak Sekolah.

Penelitian ini dilakukan selama 9 bulan, dimana proses mencari sekolah yang akan dilibatkan di dalam penelitian ini membutuhkan waktu selama 6 bulan. Sedangkan lama penelitian di ketiga lokasi penelitian (sekolah) adalah 3 bulan, terhitung dari bulan Maret-Juni. Pengumpulan data yang dilakukan selama 3 bulan ini, memiliki rincian: 1 bulan untuk proses wawancara kepada responden dan 2 bulan untuk keperluan administratif.

Kendala utama dalam penelitian ini adalah memperoleh SMP Swasta Islam yang bersedia untuk diteliti. Hal ini dikarenakan pelaksanaan penelitian dihadapkan pada waktu yang terbatas, dimana guru-guru jenjang SMP saat itu sedang mempersiapkan anak didik dalam menghadapi Ujian Nasional 2015. Selain itu, kendala waktu juga terjadi setelah pelaksanaan Ujian Nasional 2015, dimana guru-guru jenjang SMP sibuk mengoreksi jawaban UAS, mempersiapkan rapor siswa, dan mengurus acara pelepasan/perpisahan di Sekolah. Peneliti juga dihadapkan pada jadwal libur kenaikan kelas, libur puasa, dan libur Lebaran yang diberlakukan secara berbeda-beda pada berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang.

Pada saat penelitian ini dilakukan, para responden sangat ramah, terbuka, dan bersahabat. Para responden tidak keberatan untuk memberikan keterangan secara jelas, karena responden paham betul bahwa di dalam penelitian kualitatif dibutuhkan data berupa penjelasan. Semua responden pernah terlibat di dalam penelitian. Keterlibatan tersebut dikarenakan semua responden pernah melakukan penelitian skripsi semasa kuliahnya dulu. Selain itu beberapa responden juga pernah menjadi informan pada pengalaman penelitian sebelumnya.

3.5. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Objek penelitian berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini objek penelitian yang dimaksud yaitu faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja dalam perspektif agama Islam pada Guru Tidak Tetap SMP Swasta Islam di Kota Semarang.

3.6. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung dan segera dapat diperoleh dari tangan pertama atau sumbernya. Menurut Sanusi (2014) data ini diamati dan dicatat pertama kalinya oleh peneliti yang berkaitan dengan minat tujuan penelitian secara spesifik. Sekaran (2011) mengatakan bahwa data primer dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa. Data primer diperoleh melalui pembicaraan langsung dengan responden, mengamati orang, objek atau lingkungan sekitar tempat penelitian, serta jawaban atas pertanyaan wawancara.

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari responden, yaitu beberapa Guru Tidak Tetap yang mengajar pada SMP Swasta Islam di Kota Semarang. Data primer tersebut memiliki informasi yang isinya meliputi identitas responden, latar belakang menjadi guru, tujuan dan harapan responden mengenai profesi Guru Tidak Tetap, nilai atau keyakinan yang dimiliki responden, sikap kerja responden, persepsi responden atas Guru Tidak Tetap, kemampuan kerja responden, perilaku kerja responden, kesejahteraan responden, serta motivasi kerja Islam pada Guru Tidak Tetap. Data ini dapat berupa pendapat, perasaan, serta pengetahuan responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada dan bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Menurut

Sanusi (2014) data ini telah tersedia dan dapat dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang tersedia di lokasi penelitian disebut dengan data sekunder internal. Sedangkan data sekunder yang tersedia di luar lokasi penelitian disebut data sekunder eksternal.

Data ini dapat berupa informasi yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan, dokumen perpustakaan, data *online*, situs *Web*, internet, data dari penelitian terdahulu, atau publikasi pemerintah seperti Undang-Undang, buletin statistik, atau arsip data kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Semarang tahun 2015 berupa data jumlah Guru Tidak Tetap yang mengajar di Kota Semarang (Sekaran, 2011). Pengumpulan data sekunder dapat bersumber dari penelusuran dokumentasi organisasi, studi pustaka dan publikasi informasi.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif memberikan jawaban dan respons yang luas atas pertanyaan spesifik pada wawancara. Selain itu jawaban juga dapat diperoleh melalui informasi dari sumber yang telah ada sebelumnya. Data kualitatif dapat berbentuk kalimat, uraian dan naratif melalui proses wawancara (Sekaran, 2011). Selain data kualitatif, penelitian kualitatif mengenal adanya data pengalaman individu. Data ini diperoleh melalui keterangan atas apa yang dialami oleh individu yang menjadi subjek penelitian (Bungin, 2009). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara menurut Emzir (2011) didefinisikan sebagai bentuk interaksi antara dua orang yang saling berhadapan dimana satu orang berperan sebagai peminta informasi sedangkan satu orang lainnya sebagai narasumber. Pada tahap awal saat proses pengumpulan data, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber dari Dinas Pendidikan Kota Semarang, yaitu Pak Sudaryanto. Peneliti mengajukan pertanyaan terkait jumlah Guru Tidak Tetap SMP di Kota Semarang, jumlah SMP Swasta Islam yang ada di Kota Semarang, alamat-alamat SMP Swasta Islam di Kota Semarang, serta meminta rekomendasi mengenai SMP Swasta Islam di Kota Semarang yang dapat dijadikan subjek penelitian ini. Narasumber selanjutnya ditentukan kemudian setelah mendapatkan rekomendasi dari narasumber pertama, atau dapat pula ditentukan saat peneliti mempunyai inisiatif lain setelah memperoleh data dari narasumber pertama.

Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan mengetahui informasi apa saja yang dibutuhkan, sehingga peneliti telah merencanakan dan mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu (Sekaran, 2011). Wawancara terstruktur bersifat terarah dengan bahan wawancara yang telah dipersiapkan sebelum proses wawancara. Wawancara terstruktur tidak mengharuskan peneliti terlibat langsung ke dalam kehidupan responden di lokasi penelitian (Bungin, 2009). Peneliti menyiapkan bahan wawancara sebelum proses tanya jawab dimulai, sehingga memiliki pengetahuan terhadap masalah penelitian adalah keharusan

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara tertutup-terbuka. Hal ini dikarenakan peneliti mengharapkan jawaban yang paling lengkap, jelas dan tidak

dibatasi ketika peneliti mengajukan pertanyaan. Wawancara tertutup-terbuka merupakan gabungan wawancara tertutup dan wawancara terbuka. Peneliti memulainya dengan wawancara tertutup berupa pertanyaan yang menuntut jawaban tertentu seperti setuju, tidak setuju, sudah, belum, ya, tidak, pernah, atau belum pernah. Kemudian peneliti melanjutkan dengan wawancara terbuka berupa pertanyaan yang tidak dibatasi jawabannya, seperti menambahkan pertanyaan “mengapa?” atau “apa alasannya?”.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi bertujuan untuk menelusuri data historis, karena sifat dari data ini adalah tidak lekang oleh waktu dan ruang. Pada dokumentasi terdapat fakta dan data sosial (Bungin, 2009). Dokumentasi dalam penelitian ini berbentuk surat-surat penting seperti surat izin penelitian, foto, laporan, data responden, dan data profil Sekolah.

3.8. Alat Pengumpulan Data

Instrumen utama penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Karena hanya manusialah yang mampu menggali serta mengungkap makna terdalam dari objek penelitian. Hanya peneliti yang dapat membangun komunikasi dan interaksi sebaik mungkin agar subjek penelitian dapat berpartisipasi (Putra, 2013). Selain itu, peneliti menggunakan berbagai alat dan perlengkapan yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini. Alat pengumpulan data tersebut ialah buku yang digunakan untuk mencatat, panduan wawancara, kamera, dan *voice recorder* untuk merekam proses wawancara berupa *smartphone*, dan alat tulis.

3.9. Metode Analisis

Pada penelitian kualitatif metode analisis dilakukan secara induktif. Tohirin (2013) menjabarkan bahwa metode induktif memandang teori tidak begitu penting. Hal yang paling penting dalam metode ini adalah data. Data tetap menjadi fokus utama penelitian di lapangan. Keunggulan metode induktif terletak pada kemampuannya membangun teori baru. Sehingga penelitian induktif tidak hanya dapat menerima teori karena mendukung, meragukan teori dengan mengkritik, dan membantah teori kemudian menolak.

Putra (2013, h.46) melihat “Cara kerja induktif digunakan tidak hanya untuk mencari temuan dan merumuskan masalah. Juga digunakan dalam pengumpulan data, dan keseluruhan tahapan penelitian”. Oleh karena itu perumusan masalahnya juga secara induktif, karena berdasarkan data lapangan. Teori hanya sebagai alat bantu mempertajam perspektif dalam memahami konteks isi penelitian.

3.10. Teknik Pengolahan Data atau Analisis Data

Bungin (2009, h.153) menjelaskan tujuan analisis data penelitian kualitatif berupa:

(1) menganalisis proses berlangsungnya suatu fenomena sosial dan memperoleh suatu gambaran yang tuntas terhadap proses tersebut; dan (2) menganalisis makna yang ada di balik informasi, data, dan proses suatu fenomena sosial itu.

Proses menganalisis data kualitatif dibagi pada dua tahap (Tohirin, 2013). Tahap pertama ketika proses pengumpulan data sedang berlangsung. Kemudian tahap kedua setelah proses pengumpulan data selesai dilaksanakan.

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif metode Miles dan Huberman, dimana analisis data kualitatif dibedakan kedalam tiga macam kegiatan, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penyederhanaan, pemokusan, pemilihan, atau mengtransformasikan data mentah yang diambil dari lapangan. Reduksi data dilakukan dengan cara membuat pengodean/*coding* terhadap istilah-istilah, membuat tema-tema, merangkum, memfokuskan pada hal-hal yang penting, memisahkan, atau memilah-milah hal yang pokok.

2. Model atau Penyajian Data

Kumpulan informasi yang telah dipilah-pilah dan menjadi suatu tema-tema kecil kemudian disajikan dalam berbagai bentuk. Biasanya bentuk penyajian dalam penelitian kualitatif adalah berupa teks naratif. Penyajian data juga dapat dilakukan dengan bentuk grafik, bagan, jaringan kerja, uraian singkat, hubungan antar kategori, *flowchart*, atau matrik. Intinya penyajian data bertujuan untuk membuat informasi menjadi lebih praktis dan lebih mudah dipahami.

3. Penarikan atau Verifikasi Kesimpulan

Penarikan atau verifikasi kesimpulan memiliki arti bahwa peneliti membuat kesimpulan secara jelas, memutuskan makna akan sesuatu, membuat pola-pola, alur kausal, hubungan interaktif, teori, atau proposisi-proposisi (Emzir, 2011).

3.11. Validasi Data

Validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif merujuk pada masalah kualitas data dan keakuratan serta ketepatan metode yang digunakan. Menurut Sugiono (2008) kriteria yang harus diperhatikan pada setiap hasil penelitian kualitatif adalah validitas, reabilitas, dan objektivitas. Penelitian yang valid mengacu pada tidak adanya perbedaan antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Reliabilitas mengacu pada derajat konsistensi hasil temuan. Artinya apabila peneliti mengulangi penelitian ulang, dengan objek dan metode yang sama, maka hasil temuan penelitian yang diperoleh akan serupa. Tetapi pengertian reliabilitas pada penelitian kualitatif berbeda bila dibandingkan dengan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan penelitian kualitatif bersifat majemuk dan dinamis/selalu berubah. Sifat ini diakibatkan pada ketergantungan konstruksi manusia yang berbeda-beda, yang terdapat dalam diri sebagai hasil proses mental individu dengan berbagai macam latar belakangnya. Sedangkan objektivitas berarti bahwa hasil penelitian benar-benar didapatkan secara alamiah dan tidak ada campur tangan yang terlalu subjektif dari peneliti terhadap proses pelaksanaan penelitian.

Terdapat 4 kriteria dalam menilai kualitas penelitian kualitatif, yaitu: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Emzir, 2011). Hasil penelitian yang kredibilitas diperoleh dengan cara mendapatkan informan yang tepat, sehingga setiap data dapat dipercaya. Transferabilitas yaitu hasil penelitian dapat digeneralisasi pada setting lain, seperti pada daerah lain, sekolah lain, atau waktu yang berbeda. Sifat ini dapat terwujud dengan syarat adanya kesamaan konteks sehingga hasil penelitian dapat ditransfer. Dependabilitas yaitu

mendapatkan hasil penelitian yang sama bila dilakukan dikali kedua. Hal ini cukup sulit dilakukan. Kemudian konfirmabilitas dilakukan dengan cara mengkonfirmasikan kepada orang lain atau mengecek kembali hasil penelitian dengan informan, apakah masih terdapat kekeliruan atau tidak.

Teknik pemeriksaan kebenaran data dapat dilakukan juga dengan triangulasi sumber (Tohirin, 2013). Cara triangulasi sumber seperti membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen yang berkaitan. Peneliti dapat juga membandingkan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain. Melalui triangulasi, peneliti dapat mengecek kembali temuannya dengan cara membandingkan sumber, metode, beserta teori lain. Kebenaran data juga dapat dilakukan dengan pengecekan anggota. Pengecekan anggota dilakukan peneliti terhadap peserta penelitian. Proses pengecekan penelitian dilakukan dengan cara menyerahkan hasil penelitian kepada responden untuk kemudian dicek kebenaran data dan inteprestasinya. Sehingga, responden dapat secara langsung menilai, mengoreksi, menambahkan, memberi masukan, memberikan rincian, hingga menilai kecukupan data pada hasil penelitian.

Validasi data juga dapat dilakukan kedalam golongan validasi internal dan validasi eksternal. Menurut Sugiono (2008) validasi internal dilakukan dengan teknik *membercheck*. Teknik *membercheck* dilakukan oleh responden setelah peneliti melakukan tabulasi data pada hasil penelitian. Tabulasi data dibuat oleh peneliti yang berisi hasil wawancara. Hasil wawancara yang telah dipisahkan kedalam kategori-kategori, selanjutnya diinterpretasikan oleh peneliti menurut pemahamannya.

Tujuan dari *membercheck* dibuat supaya responden mengetahui hasil interpretasi peneliti. Jika hasil interpretasi tidak sesuai dengan maksud yang disampaikan oleh responden, maka responden dapat meminta peneliti untuk memperbaiki. Kemudian jika hasil interpretasi telah sesuai dengan maksud responden, maka responden dapat memberikan *membercheck* dan menandatangani sebagai bukti keabsahan data. Sehingga tujuan dari validasi internal adalah untuk mengetahui kesesuaian antara hasil penelitian dengan maksud responden.

Selanjutnya teknik *membercheck* juga dapat digunakan untuk menguji validitas eksternal. Pengujian validitas eksternal dapat dilakukan dengan menggunakan sarana tabulasi data sehingga dapat digunakan sebagai *membercheck* pula. Apabila pembaca mampu memperoleh pemahaman serta gambaran yang jelas mengenai isi penelitian, maka tingkat *transferability* telah dicapai. Validitas eksternal ini digunakan untuk mengukur derajat ketepatan sehingga memungkinkan penelitian dapat diterapkan kedalam populasi dimana sampel penelitian tersebut diambil.

3.12. Rangkuman Bab 3

Pada Bab 3 telah dijelaskan bahwa metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif. Pendekatan penelitian berupa fenomenologi, karena dianggap lebih tepat digunakan untuk menjelaskan adanya makna dari pengalaman partisipan. Objek penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi kerja intrinsik Guru Tidak Tetap yang bertugas di berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang, dengan menyertakan perspektif agama Islam. Alasan memilih objek penelitian ini telah dijelaskan secara rinci ke dalam sub-bab fokus penelitian.

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari populasi dan sampel, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *snowball sampling*. Kemudian jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur dan dokumentasi. Peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa *voice recorder*. Metode analisis dilakukan secara induktif, dimana teori adalah pendukung data peneliti. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan validasi data yang digunakan adalah teknik *membercheck*.